



Association Fribourgeoise des Professeurs  
de l'Enseignement Secondaire Supérieur

Verein der Freiburger Mittelschullehrer

---

## Bulletin d'information annuel

2017

## Jährliches Mitteilungsblatt

---

<b>Sommaire / Inhalt</b> .....	<b>page / seite</b>
Comité et délégations — Komitee und Delegationen .....	1
Mot du Président — Der Präsident hat das Wort .....	2-12
Procès-verbal de l'Assemblée Générale du 10 mai 2016 .....	13-22
Rapport FEDE — Bericht FEDE .....	23-26
Rapport FAFE — Bericht DFL .....	27-30
Nouvelles de la SSPES — Neues von VSG .....	31-34
Comptes 2016— Abschluss 2016 .....	35

**Convocation à l'Assemblée Générale Ordinaire  
le mercredi 17 mai 2017 de 16h 30 à 18h 30  
Collège Saint-Michel (Espace Agora)**

(parking à disposition)

**Ordre du jour**

1. Salutations, ordre du jour
2. Élections des scrutateurs
3. Procès-verbal de l'AG du 10 mai 2016
4. Rapport annuel du président
5. Comptes 2016, rapport des vérificateurs des comptes
6. Élections des vérificateurs des comptes
7. Budget 2017
8. Fixation de la cotisation
9. Admission des nouveaux membres
10. Remplacement des membres qui mettent fin à leur activité au sein des délégations
11. Avant-projet d'ordonnance Enseval
12. Avant-projet de loi sur la LESS
13. Mandats de l'assemblée
14. Divers

**Apéritif à 18h 30**

*Le président*  
*Emmanuel Mejía*

*Le secrétaire*  
*Serge Castella*

**Einladung zur Ordentlichen Generalversammlung  
Am Mittwoch 17 Mai 2017, von 16h30 bis 18h30  
Im Kollegium St. Michael (Raum Agora)**

(Parkplätze stehen zur Verfügung)

**Traktanden**

1. Begrüssung, Traktanden
2. Wahl der StimmenzählerInnen
3. Protokolle der Generalversammlung vom 10.05.2016
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Jahresrechnung 2016, Bericht der Rechnungsprüfer
6. Wahl der RechnungsprüferInnen
7. Budget 2017
8. Festsetzung der Beiträge
9. Aufnahme neuer Mitglieder
10. Ablösung der Mitglieder, die ihre Aktivität innerhalb der Delegationen beenden
11. Vorentwurf der Verordnung Enseval
12. Vorentwurf des Gesetzes über den Mittelschulungunterricht (MSG)
13. Mandate der Generalversammlung
14. Varia

**Aperitiv um 18h30 Uhr**

*Der Präsident  
Emmanuel Mejía*

*Der Sekretär  
Serge Castella*

---

# Comité et délégations

## Komitee und Delegationen

---

### 1. Comité de l'AFPESS / VFM-Komitee

Président :	Emmanuel Mejía	(SM)
Vice-président :	Urs Schneider	(SC)
Secrétaire et caissier :	Serge Castella	(CS)
Membres du comité :	Angelo Piller	(CS)
	François Ingold	(ECGF)
	Patrick Bergem	(CS)

### 2. FEDE

Délégué au comité :	Emmanuel Mejía, Patrick Bergem
Délégué à l'assemblée :	Christian Bardy, Patrick Bergem, Serge Castella, Emmanuel Mejía, Laurent Mousson, Angelo Piller, Léonard Schafer, Urs Schneider

### 3. FAFE / DFL

Délégué au comité :	Emmanuel Mejía
Délégué à l'assemblée :	Stéphane Delley, Emmanuel Mejía, Didier Monay, Laurent Mousson, Angelo Piller

### 4. SSPES / VSG

Délégué au comité et à l'assemblée :	Emmanuel Mejía, Urs Schneider
---	-------------------------------

### 5. Formation continue / Weiterbildung

Délégué :	Angelo Piller
-----------	---------------

### 6. Groupe de travail « Évaluation périodique des enseignants »

Délégué :	Angelo Piller
-----------	---------------

---

## À quoi Enseval répond-il ?

---

Après plus de cinq ans de travail, auquel nous avons été « associés », l'avant-projet d'ordonnance sur l'évaluation du personnel enseignant (OEPE) est actuellement mis en consultation. Rappelons l'origine du projet. La loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) prescrit « l'établissement d'un système général d'évaluation périodique du personnel comprenant une analyse des prestations, du comportement, des aptitudes et du potentiel de développement des collaborateurs et des collaboratrices. Elle exige qu'un entretien soit mené chaque année. »<sup>1</sup> Cette même LPers laisse cependant la possibilité aux différentes Directions de l'Etat de Fribourg « d'établir des systèmes spécifiques pour les catégories du personnel qui leur sont rattachés », afin de tenir compte « des caractéristiques spécifiques de la profession »<sup>2</sup>. Deux systèmes d'évaluation sont ainsi mis en consultation : le système Perseval, pour le personnel de l'Etat autre qu'enseignant, et le système Enseval qui concerne l'ensemble des degrés d'enseignement appartenant aux deux régions linguistiques du canton.

Même s'il y aurait des choses à dire à propos de Perseval, j'aimerais ici concentrer mon propos sur *quelques aspects fondamentaux* du projet d'évaluation qui nous concerne directement. Nous en avons longuement discuté au comité, nous en débattons ensemble le 17 mai, et je rapporterai nos débats et notre ou nos positions au comité de la FAFE du 7 juin, dans lequel nous tenterons d'arrêter une position commune.

Comme je l'ai écrit l'année passée, notre participation au groupe de travail responsable en partie de son élaboration a tenu à ceci que ce projet était placé sous les auspices de *l'encouragement et du soutien nécessaires aux enseignants afin qu'ils puissent bien faire leur travail.*<sup>3</sup> C'est d'ailleurs ce qui figure comme la première des

cinq « idées » au fondement de la procédure d'évaluation : « L'évaluation vise la reconnaissance du travail fourni et le soutien aux enseignant(e)s. »<sup>4</sup>

Cependant, à la lecture des trois documents (le projet d'ordonnance, le rapport complémentaire à Enseval et le guide concernant l'évaluation du personnel enseignant), on peut se poser des questions quant à la centralité de cette idée, du point de vue des représentants de la DICS. Celle-ci ne transparait que très peu dans les documents, après avoir été mentionné comme objectif général. C'est notamment le cas dans le projet d'ordonnance. Pour quelle(s) raison(s) ? À quels autres impératifs Enseval répond-il réellement ?

Une première indication nous est donnée si l'on réfléchit à la teneur des quatre autres idées qui suivent celle que je viens de citer : « Les manques légers constatés sont rapidement améliorés grâce à des mesures planifiées en commun (mesure d'appui et d'encouragement, formation continue). Il n'y a pas de sanction irrémédiable à l'encontre des enseignant(e)s en cas de problème ponctuel ou à court-terme. Des mesures obligatoires sont prises dans le but de parvenir à une amélioration durable, en cas de résultats insuffisants. Des actions visant à résilier le contrat de travail sont engagées en cas de résultats insuffisants persistants. »<sup>5</sup>

Vous conviendrez que nous nous sommes déjà fortement éloignés de la reconnaissance du travail que nous fournissons et du soutien en vue de pouvoir continuer de le fournir de manière renouvelée. Pour nous situer désormais dans la *suspicion* de manquements et défaillances divers, hiérarchisés en quatre degrés (« manque légers », « problèmes ponctuels ou à court-terme », « résultats insuffisants », « résultats insuffisants persistants »). Le pendant de cet état de suspi-

cion est une *volonté de contrôle du produit* que serait l'enseignement et de son amélioration continue, comme les différentes versions d'un logiciel permettent de *corriger les bugs* au fur et à mesure, de manière indéfinie, avant que celui-ci ne soit jeté aux oubliettes en cas de défauts irréparables ou en vertu de son obsolescence programmée.

Est-il bien raisonnable de concevoir ainsi l'enseignement ? C'est-à-dire non plus comme une relation *humaine*, — où le centre n'est au fond ni le professeur ni l'élève mais... *la relation pédagogique elle-même et ce dont il s'y agit !* — mais comme une *chose* dont la qualité peut être mesurée, quantifiée et optimisée grâce à des procédures, qui sont bien évidemment, comme l'indique l'avant-projet de Loi sur l'Enseignement Secondaire Supérieur (LESS), « systématiques et scientifiques ». Nous touchons me semble-t-il de près à la définition d'un « système de management de qualité » : « l'ensemble des actions mises en place par une entreprise qui souhaite avoir une démarche qualité ou d'amélioration continue dans le but d'augmenter la qualité de sa production et de son organisation. »<sup>6</sup>

Je suis philosophiquement opposé à cette *réification de l'enseignement* et de manière plus générale à la pensée calculante qui le conçoit de cette manière, réduisant l'enseignant à une ressource à disposition des élèves et des parents, la connaissance à des informations, l'élève à un usager-client, nos proviseurs et directeurs à des *quality manager*.

Cette conception procédurale et managériale de l'école signe les adieux prononcés à sa conception humaniste, que l'on peut bien ressortir à telle ou telle occasion ou vernissage officiel, mais dont le vernis antiquaire ne fera pas illusion encore longtemps.

Dans cet esprit cybernétique, il est tout à fait cohérent de concevoir comme normale et légitime une *mise sous pression permanente (systématique?) des enseignants*, lesquels pourront au fond être en tout temps évalués<sup>7</sup>, auxquels il sera demandé de trouver eux-

mêmes en eux-mêmes (« l'auto-évaluation de la personne évaluée se situe au centre des préoccupations »<sup>8</sup>) et chez leurs collègues, — grâce, par exemple, à la « collaboration accrue » que nous promet l'évaluation en commun et à la revalorisation du rôle des conférences de branche — ce qui peut bien être amélioré dans leur pratique d'enseignement et ce qui devra l'être *ad infinitum*. Car dire, par exemple, que l'on ne voit pas ce qui peut être amélioré dans son enseignement risque d'apparaître comme suspect ou d'être perçu comme un manque de recul critique dans son auto-évaluation. De même, il est normal dans cette optique de concevoir les dégâts humains que cette mise sous pression permanente ne manquera pas d'occasionner comme des effets collatéraux inévitables qu'il s'agira de s'efforcer de corriger au fur et à mesure des mises à jour successives des évaluations, des évalués et des évaluateurs. Ce qui est présenté comme des risques<sup>9</sup> dans le *rapport complémentaire* s'avèrera être, je suis prêt à prendre les paris, des conséquences nécessaires.

Est-il humainement tenable pour nous autres enseignant-e-s, ou pour un homme en général, d'intérioriser qu'il *doit* en permanence, en tout lieu et en tout temps, s'améliorer ? Qu'il n'en fait jamais assez ? Et qu'il doit indiquer lui-même ses manques à son évaluateur — se plaçant donc dans un état de *servitude volontaire* ? Ce système d'évaluation, en effet, n'a de sens que s'il présuppose des manques et défauts plus ou moins définitifs chez l'évalué. Est-ce que cela peut amener la sérénité corollaire de la sûreté intérieure dont nous avons besoin pour faire notre travail — sûreté qui ne s'acquiert pas de l'extérieur, par je ne sais quelle somme de ressources et de dispositifs, mais grâce à l'autodiscipline issue de notre conscience professionnelle et sans cesse réanimée par la grande *joie* de réussir à bien faire un métier aussi porteur de sens que *difficile* ? J'en doute fortement.

Enseval va-t-il favoriser l'enseignement dans une liberté, qui ne se confond point avec l'arbitraire du tyran ou du démagog, mais qui



consiste en une *responsabilité* que nous avons *élue* dans le but de permettre à nos élèves d'entrer dans un monde inquiet et incertain de manière sensée, courageuse et équilibrée ? Ou va-t-il bien plutôt nous conduire, pour plus les habiles d'entre nous, à adopter les postures requises et mimer les comportements demandés ? Une telle évaluation, en produisant un conditionnement du comportement, va-t-elle réellement maintenir et développer la qualité ? Peut-on développer la qualité en portant atteinte à notre liberté et créativité *d'êtres singuliers* ? J'en doute aussi fortement.

Si l'on entre dans le jeu de cette nouvelle forme *technique* d'évaluation — dont le point positif réside dans l'accès de l'enseignant-e aux rapports écrits par sa direction à son sujet —, c'est aussi du côté des évaluateurs que des questions se posent : auront-ils les moyens de bien faire leur travail ? Auront-ils reçu la formation nécessaire, disposeront-ils du temps nécessaire, auront-ils développé les compétences nécessaires leur donnant la crédibilité indispensable aux yeux des évalué-e-s ? Les évaluateurs seront-ils aussi évalués et par qui et comment ? Faudra-t-il dix ans pour que cela fonctionne ? Et qui payera les « coûts d'installation » de ces dix premières années ? Dans quelle condition une critique réciproque de bon aloi entre évaluateur et évalué puisse-t-elle réellement se faire entendre des *deux* côtés ?

Les signes sont là : ils pointent vers un *changement de paradigme*, une managérialisation de l'enseignement, avec la participation de tous : directions, enseignants, mais aussi élèves et parents — dont certains aimeraient bien nous soumettre à leur propre évaluation, laquelle pourrait être d'ailleurs utilisée par l'enseignant dans Enseval (« L'enseignant ou l'enseignante peut présenter lors de l'entretien les résultats des feedbacks de tiers (par exemple, parents, enfants, collègues... »<sup>10</sup>). Mais un signe n'est pas encore une vérité qui devient réa-

lité. Il n'est qu'un clin d'œil vers une possibilité. Une possibilité qui ne se réalise que si on l'accepte, explicitement ou implicitement, dans le silence de la résignation ou dans celui de l'espoir de tirer individuellement son épingle du jeu.

Emmanuel Mejía

---

<sup>1</sup> DICS, *Guide concernant l'évaluation du personnel enseignant*, p.2.

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Faut-il rappeler que le cœur de notre travail ne réside pas dans l'évaluation des performances de nos élèves, mais dans la transmission des connaissances destinées à leur ouvrir les portes d'une vie humaine en société, dans laquelle ils exerceraient des responsabilités de manière à ce que cela fasse sens pour eux comme pour elle ?

<sup>4</sup> DICS, *ENSEVAL – Rapport complémentaire*, p.1.

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Définition donnée par le ooreka ([qualité.ooreka.fr/comprendre/management-de-la-qualite](http://qualité.ooreka.fr/comprendre/management-de-la-qualite)).

<sup>7</sup> DICS, *Guide concernant l'évaluation du personnel enseignant*, p. 11.

<sup>8</sup> Ibid., p. 6.

<sup>9</sup> DICS, *ENSEVAL – Rapport complémentaire*, p.4 : « Des conflits individuels verront peut-être le jour, mais qui pourront être réglés grâce à la procédure d'évaluation du personnel enseignant. De tels conflits peuvent néanmoins coûter beaucoup de temps et d'énergie aux directions des établissements concernés. »

<sup>10</sup> DICS, *Guide concernant l'évaluation du personnel enseignant*, p. 6.

---

## Worum geht es bei ENSEVAL?

---

Nach mehr als fünf Jahren Arbeit, an welcher wir «beteiligt» waren, befindet sich der Vorentwurf der Verordnung über die Beurteilung des Lehrpersonals (LPBV) aktuell in der Vernehmlassung. Erinnern wir uns an den Ursprung der Vorlage. Das Gesetz über das Staatspersonal (StPG) vom 17. Oktober 2001 sieht «ein System zur periodischen Personalbeurteilung vor, welches eine Analyse der erbrachten Leistungen, des Verhaltens und der Fähigkeiten sowie des Entwicklungspotenzials der Mitarbeitenden umfasst. Dabei muss in jedem Jahr ein persönliches Gespräch stattfinden.»<sup>1</sup> Das selbe Gesetz sieht vor, dass «die Direktionen soweit nötig spezifische Systeme für die ihnen unterstellten Personalkategorien erstellen» können.<sup>2</sup> Zwei dieser Systeme befinden sich in der Vernehmlassung: Enseval für das Lehrpersonal aller Stufen und Perseval für das übrige Staatspersonal.

Auch wenn es zu Perseval einige Dinge zu sagen gäbe, möchte ich mich hier auf *einige grundlegende Aspekte* desjenigen Systems konzentrieren, welches uns direkt betrifft. Wir haben uns im Vorstand vertieft damit auseinandergesetzt und wir werden anlässlich der Mitgliederversammlung vom 17. Mai darüber debattieren. Ich werde unsere Diskussionen und Positionen am 7. Juni an der Sitzung des Vorstands der FAFE einbringen, wenn es darum geht, eine gemeinsame Position festzulegen.

Wir haben an der teilweise für die Ausarbeitung verantwortlichen Arbeitsgruppe teilgenommen, allerdings unter der Voraussetzung, dass dieses Projekt *die Lehrpersonen bei der erfolgreichen Ausübung ihres Berufs fördert und unterstützt*.<sup>3</sup> Im Übrigen steht diese Haltung unter den «Ideen» von Enseval an erster Stelle: «Die Beurteilung dient der Anerkennung und Unterstützung der Lehrpersonen.»<sup>4</sup>

Bei der Lektüre der drei Dokumente (Verordnungsentwurf, ergänzender Bericht, Leitfaden für Mitarbeitergespräche) sollten

scheint fraglich, ob diese Leitidee auch von den Vertretern der Erziehungsdirektion geteilt wird. Zwar wird sie als allgemeines Ziel genannt, zeigt sich aber kaum in den einzelnen Dokumenten, insbesondere in der Verordnung. Weshalb ist dies so? Welchen anderen Anforderungen soll Enseval in Tat und Wahrheit genügen?

Einen ersten Hinweis erhalten wir, wenn wir über die vier weiteren «Ideen» nachdenken, welche im erwähnten Bericht angeführt werden: «Geringe Defizite werden mit gemeinsam geplanten Massnahmen (Stütz- und Fördermassnahmen, Weiterbildung) rechtzeitig behoben. Keine unkorrigierbaren Sanktionen gegenüber Lehrpersonen bei einmaligen oder kurzfristigen Problemen. Bei ungenügenden Leistungen erfolgen obligatorische Massnahmen mit dem Ziel einer nachhaltigen Verbesserung. Bei andauernden ungenügenden Leistungen werden Schritte zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses ausgelöst.»<sup>5</sup>

Keine Spur mehr von der Wertschätzung unserer geleisteten Arbeit und der nötigen Anerkennung, damit wir dies auch inskünftig tun können. Hingegen werden wir auf einer vierstufigen Skala des *Argwohns* («geringe Defizite», «einmalige oder kurzfristige Probleme», «ungenügende Leistungen», «andauernde ungenügende Leistungen») eingeordnet. Diesem Argwohn entspricht ein *Wille zur Kontrolle des Produkts*, also des Unterrichts, und dessen fortlaufender Verbesserung, wie bei zahllosen Updates eines Computerprogramms, bis dieses schliesslich aufgrund irreparabler Mängel ausrangiert wird.

Ist es sinnvoll, Bildung als eine *Sache* zu verstehen, und nicht mehr als eine *menschliche* Beziehung, in deren Mittelpunkt weder die Lehrperson noch die Schüler stehen, sondern die *pädagogische Beziehung und deren Inhalt*? Bildung als eine Sache, deren Qualität mit «systematischen und wissenschaftlichen» Prozeduren erfasst,

gemessen und optimiert werden kann, so wie dies der Vorentwurf des Mittelschulgesetzes (MSG) vorsieht. Dies gleicht schon beinahe einem «Qualitätsmanagementsystem», also der «Gesamtheit der Massnahmen eines Unternehmens, um seine Produktions- und Organisationsqualität fortlaufend zu verbessern.»<sup>6</sup>

Aus philosophischer Sicht bin ich gegen diese *Verdinglichung der Bildung* und gegen die berechnende Mentalität, welche Lehrpersonen zu Ressourcen für Schüler und Eltern macht, Kenntnisse durch Informationen ersetzt, Lernende als Kunden und Schulleitungen als *Qualitätsmanager* bezeichnet.

Diese wirtschaftlichen Verfahren und Führungsformen bedeuten einen klaren Bruch mit dem humanistischen Bildungsbegriff, welchen man gerne noch für öffentliche Anlässe oder Vernissagen bemüht, dessen Lack aber immer mehr abblättert.

Aus dieser kybernetischen Perspektive ist es durchaus normal und gerechtfertigt, *Lehrpersonen stetig (gar systematisch?) unter Druck zu setzen*, indem sie jederzeit beurteilt werden können<sup>7</sup>, sich selbst («Die Selbsteinschätzung durch die Lehrperson steht im Mittelpunkt.»<sup>8</sup>) und ihre Kollegen ständig in Frage zu stellen haben. Die «vertiefte Zusammenarbeit» im Rahmen des gemeinsamen Prüfens und die damit einhergehende «Aufwertung» der Fachschaften dienen folglich dazu, den Unterricht zu verbessern, und zwar *ad infinitum*. Wer keine Verbesserungsmöglichkeiten mehr sieht, kann in einem solchen Klima schnell als verdächtig oder in ungenügendem Masse selbstkritisch gelten. Die menschlichen Opfer einer solchen Sichtweise werden zu unvermeidlichen Kollateralschäden, welche durch zukünftige Evaluationsrunden aus dem Weg geräumt werden. Die *im erläuternden Bericht* der EKSD beschriebenen Risiken<sup>9</sup> — hierauf gehe ich eine Wette ein — werden mit Sicherheit eintreten.

Ist die Erwartung überhaupt auszuhalten, dass Lehrpersonen (oder die Menschen im Allgemeinen) sich fortwährend, stetig und überall *zu verbessern haben*? Dass wir nie wirklich genug leisten?

Und dass wir unsere Mängel unseren Beurteilern aufzeigen müssen — um uns gleichsam in eine *willentliche Knechtschaft* zu begeben? Dieses Beurteilungssystem macht nur Sinn, wenn man das Vorhandensein von mehr oder weniger definitiven Mängeln und Defiziten bei den Beurteilten voraussetzt. Kann so die positive Grundstimmung erzeugt werden, welche wir für die Ausübung unseres Berufes benötigen? Ich meine jenes Vertrauen, welches wir nicht von aussen erhalten, sondern aus unserer Selbstdisziplin und unserem Berufsethos schöpfen, und welches sich durch jeden *Erfolg* in unserem sinnvollen und *herausfordernden* Beruf neu einstellt. Ich habe grosse Zweifel daran.

Fördert Enseval die Lehrfreiheit, welche nicht mit der Willkür eines Tyrannen oder Demagogen zu verwechseln ist, sondern eine *Verantwortung* ist, welche wir bewusst zu tragen *gewählt* haben? Dies mit dem Ziel, dass unsere Schülerinnen und Schüler vernünftig, mutig und ausgeglichen in eine unruhige und unsichere Welt eintreten können. Oder wird es vielmehr dazu führen, dass die Geschickteren unter uns die geforderten Haltungen und erwünschten Handlungsweisen lediglich vorspielen? Wird eine auf konditioniertem Verhalten beruhende Beurteilung tatsächlich die Qualität verbessern? Kann Qualität gefördert werden, indem unsere individuelle Freiheit, Kreativität und *Originalität* eingeschränkt wird? Ich habe auch hier grosse Zweifel.

Wenn wir auf diese neue, *technische* Form der Evaluation — deren positivster Aspekt darin besteht, dass die Lehrpersonen Einsicht in die über sie erstellten Dokumenten haben — einsteigen, dann stellen sich auch Fragen über die Beurteilenden: Haben sie die Mittel, diese Aufgabe erfolgreich zu meistern? Haben sie eine entsprechende Ausbildung erhalten? Verfügen sie über genügend Zeit? Erscheinen sie den Beurteilten als glaubwürdig und kompetent? Von wem und wie werden *sie* beurteilt? Wird es zehn Jahre dauern, bis dieses System funktioniert? Und wer wird für die Anlaufkosten aufkommen?

Unter welchen Umständen kann ein wohlwollender und kritischer Austausch zwischen *beiden* Seiten erfolgen?

Die Anzeichen sind deutlich: Sie weisen auf einen *Paradigmenwechsel* hin, auf eine Verwirtschafterung der Bildung unter Beteiligung aller: der Schulleitungen, Lehrpersonen, aber auch der Schülerinnen und Schüler und der Eltern, deren Beurteilung uns gewisse Kreise gerne aussetzen möchten. Enseval eignet sich auch hierzu («Die Lehrperson kann Feedbacks Dritter (z. B. von Eltern, Kolleginnen und Kollegen, Schülerinnen und Schülern) im Gespräch aufzeigen.»<sup>10</sup>) Doch ein Anzeichen allein bedeutet noch keine zukünftige Realität. Es ist lediglich ein Ausblick auf eine mögliche Entwicklung. Eine Entwicklung, welche nur dann eintritt, wenn wir sie explizit oder implizit annehmen, im Stillschweigen der Resignation oder in der Hoffnung, uns selbst unbeschadet aus der Affäre ziehen zu können.

Emmanuel Mejía

(deutsche Übersetzung: Urs Schneider)

---

<sup>1</sup> EKSD, Leitfaden für Mitarbeitergespräche zur Beurteilung des Lehrpersonals, S. 2.

<sup>2</sup> Ebd.

<sup>3</sup> Es ist wohl unnötig daran zu erinnern, dass der Kern unserer Tätigkeit nicht aus der blossen Leistungsbeurteilung unserer Schülerinnen und Schüler besteht. Vielmehr gilt es, ihnen das nötige Wissen zu vermitteln, damit sie ihr Leben in der menschlichen Gesellschaft verantwortungsvoll zu gestalten vermögen.

<sup>4</sup> EKSD, ENSEVAL - Ergänzender Bericht, S. 1.

<sup>5</sup> Ebd.

<sup>6</sup> Siehe: *ooreka* ([qualite.ooreka.fr/comprendre/management-de-la-qualite](http://qualite.ooreka.fr/comprendre/management-de-la-qualite)), [Übers. US].

<sup>7</sup> EKSD, Leitfaden für Mitarbeitergespräche, S. 11.

<sup>8</sup> Ebd., S. 6.

<sup>9</sup> EKSD, ENSEVAL - Erläuternder Bericht, S. 4: «Dabei können einzelne Konflikte ausbrechen, welche aber dank dem Personalbeurteilungssystem bereinigt werden sollten.»

<sup>10</sup> EKSD, Leitfaden für Mitarbeitergespräche, S. 6.

---

# **PV DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'AFPESS**

## **10 mai 2016**

16h 30 – Espace Agora – Collège Saint-Michel (Fribourg)

---

### **1. Salutation et ordre du jour**

Emmanuel Mejía, président de l'AFPESS, explique que c'est parce que nous devons retrouver un rythme plus habituel avec une AG au printemps que les deux dernières AG ont été organisées de façon si rapprochée. Il salue les membres présents, leur souhaite la bienvenue et les remercie d'être présents. Le Collège Saint-Michel est heureux de les accueillir pour cette AG de l'AFPESS; Emmanuel Mejia remercie d'ailleurs Monsieur Matthias Wider, Recteur du Collège Saint-Michel, d'avoir mis à notre disposition ce magnifique espace Agora pour la quatrième année consécutive. Il excuse un certain nombre de membres qui ne peuvent être présents ce soir, pour des raisons professionnelles ou familiales.

Cette AG a été convoquée, selon les statuts, par le biais du bulletin annuel d'information à la fin du mois d'avril.

### **2. Élection des scrutateurs**

Scruteurs/scrutatrice: Fabian Simond et Jean-Paul Fragnière.

Le président rappelle que l'assemblée se déroule en deux temps, la partie statutaire, avec un point concernant les discussions sur les mesures d'économie, puis une partie consacrée aux revendications du SSPES, avec comme invité, André Müller, professeur dans un gymnase soleurois, qui arrivera à 17h 30; son introduction à ces revendications sera suivie d'une discussion. Il s'agira ensuite de traduire ces revendications au niveau cantonal et faire une petite campagne sur 2 ou 3 propositions. Le président convie chacune et chacun à l'apéritif qui suivra, dans cette même salle. Il demande s'il y a des propositions de



modification de l'ordre du jour. Comme cela n'est pas le cas, l'AG peut débiter.

Membres présents : 33 (majorité à 17).

### **3. Procès-verbal de l'assemblée générale du 9 décembre 2015**

Le PV, paru dans le bulletin aux pages 10 à 26, est approuvé à l'unanimité. Emmanuel répond à une des demandes émises par un de nos membres qui souhaitait que l'on demande que l'accord obtenu sur les mesures structurelles d'économie dans l'enseignement ait une durée de 10 ans. Il n'a malheureusement obtenu le soutien ni de la FAFE ni de la FEDE, le CE ne voulant pas prendre d'engagement au-delà d'une législation. Nous avons eu, en tout cas, la garantie orale de Monsieur Godel le 20 avril que les économies s'arrêtaient à 1,8 millions pour les 4 ans à venir. Emmanuel ne le voit pas revenir sur cet engagement.

### **4. Information et discussion à propos de la fin des mesures d'économies pour le personnel de l'État**

Rappel des faits.

Le 6 avril, le Conseil d'Etat a présenté ses comptes 2015. Ceux-ci bouclent avec un bénéfice de 126 millions avant opérations de clôture. Ils présentent une fortune nette à 1,127 milliards, avec un taux d'autofinancement à 103 %, et l'absence de dettes. Il y a bien eu tentative de réduire le bénéfice à 24 millions après avoir provisionné pour 102 millions, dont une première de 48,5 millions représentant l'entièreté de la part au bénéfice reçue de la BNS en 2015, une deuxième de 23 mios, censé amortir l'augmentation des coûts du personnel, suite à la fin des mesures structurelles et d'économies, et la part étatique du refinancement de la caisse de pension, une troisième, la plus inacceptable, de 20 mios, anticipant les dégâts budgétaires futurs dus à la Révision de l'Imposition des Entreprises (RIE III), censée entrer en vigueur aux alentours de 2019, voire avant si elle est adoptée par les chambres fédérales en 2017. Mais il semblerait que le PS soit prêt à lancer un référendum. Ce qui s'impose de l'avis du président.

Comme celui-ci nous l'a déjà écrit, et il insiste sur ce point et se permet donc de le répéter, car c'est le fondement de son analyse, ces résultats montrent une fois de plus que la réalité financière du canton est excellente et que les déficits, passés et à venir, le cas échéant, ne sont pas une réalité naturelle à laquelle nous n'aurions d'autre choix que de nous soumettre, mais une *construction* qui résulte de *choix et de projets politiques*, s'exprimant à couvert dans des stratégies financières et budgétaires.

Mais cette dénégation de la dimension politique des actes a été corroborée par les propos tenus à St-Michel vendredi passé par notre chef de service : en substance, quand le politique ne veut pas, il dit qu'il n'y a pas de budget. Donc on s'arrange pour qu'il n'y ait pas de budget. Quand on veut vraiment, comme par exemple, en faisant perdre 2 mia dans le cadre de la RIE III, aux finances fédérales, alors là il y a comme par miracle les marges, il y a le budget : « 2 mia c'est pas cher » auraient dit à ce sujet certains parlementaires des chambres fédérales en faveur de la RIE III.

L'AG extraordinaire de la Fede du 20 avril s'est déroulée avec quand même 120 à 130 personnes. Certaines interventions, notamment celle de notre collègue Olivier Sutter, ont été pertinentes et combatives. D'autres moins. Le CE n'est pas entré en matière, mais il n'a pas non plus convaincu et de loin. Il a pu mesurer notre défiance à son égard. Nous avons voté une résolution qui m'apparaît comme acceptable puisqu'elle demande notamment :

- la mise en place d'une rétribution d'une partie des économies faites sur nos salaires ;
- la fin d'une politique de restriction des créations de nouveaux postes ;
- le maintien du personnel du HFR et d'autres établissements publics dans la Lpers.

Nous poussons, au sein de la FAFE où nous collaborons bien sur ce point, pour que la FEDE adopte une position combative et ne se contente pas de rien du tout ni, ce qui est beaucoup plus probable, de

miettes qu'on voudra nous donner pour nous « calmer ». Emmanuel pense qu'il faut s'attendre à un accord mais à un mauvais accord, avec des cacahuètes (par cacahuètes, il entend 5 à 6 mio d'indemnités extraordinaires) alors que nous demandons à la FAFE une rétribution entre 15 et 20 mios (soit l'équivalent du montant de la provision au budget pour la RIE III).

### **Information sur la suite**

Un comité de la FEDE aura lieu le 25 mai où l'on aura déjà une idée de la réaction et éventuelle proposition du CE à notre résolution du 20 avril. À partir de là, un débat aura lieu au sein du comité dont l'objet sera la position à adopter suite à la proposition du CE qui sera probablement décevante.

Le débat sera tranché lors d'une AG importante de la FEDE, laquelle aura lieu le 2 juin au CO de Matran. Emmanuel distribue la convocation et la renverra par mail la semaine prochaine.

### **La position AfpeSS-Fafe**

La position du comité de l'AFPESS, à laquelle il pense pouvoir rallier la FAFE, est d'organiser une action en juin, qui puisse se concevoir comme la préparation d'une grande manifestation unitaire avec toutes les forces syndicales et associatives en septembre. Il faut que cette manifestation soit un succès donc amène en tout cas 6000 personnes dans la rue. Nous n'avons pas les forces pour l'organiser en un mois. Et le mois de juin est difficile pour nous et nos collègues. L'on ne peut pas se rater comme l'année passée en juin !! Nous avons besoin aussi des forces du SSP. C'est évident.

Un des membres salue le fait que toutes les forces syndicales, SSP et FEDE, travaillent ensemble à l'organisation de la manifestation de septembre.

## **5. Comptes 2015, rapport des vérificateurs des comptes**

La parole est donnée à Serge Castella.

Comme les comptes ont été présentés dans le bulletin, seules trois

remarques sont faites: la première concerne le paradoxe qui veut que, malgré le fait que les comptes 2015 se soldent par un très léger bénéfice, la fortune a cependant diminué par rapport à 2014: cela s'explique simplement parce que la dernière AG avait eu lieu en décembre et que les cotisations n'ont pu être envoyées que très tardivement. Comme les cotisations encaissées en janvier et février 2016 sont comptabilisées comme des actifs transitoires, il y a malgré tout un bénéfice. La deuxième remarque concerne la différence entre le montant de la cotisation FAFE par rapport aux années précédentes qui s'explique par le fait que tous les frais liés à notre participation à la FAFE y ont été comptabilisés, y compris les jetons de présences à l'AD de la FAFE. La dernière remarque porte sur le bénéfice qui s'explique par le fait que, comme chaque année, Christophe Baechler, qui s'occupe du site, refuse le montant qui a été alloué à ce poste, soit CH 600.–.

Ces comptes ne suscitent pas de questions.

Le 14 avril 2016, François Guisolan et Nicole Carron ont vérifié les comptes de l'AFPESS pour l'année 2015. Ils ont pu constater la bonne tenue de la comptabilité et vérifier les opérations comptables sur la base des pièces présentées. L'exercice 2015 se solde par un bénéfice de CHF 62.50. Ainsi, au 31 décembre 2015, le capital de la société s'élève à CHF 32'978.30. Ils demandent à l'assemblée générale d'approuver les comptes de l'exercice 2015 et de décharger le caissier, Serge Castella, en le remerciant pour le sérieux de son travail. Cette proposition est acceptée par applaudissements.

## **6. Élection des vérificateurs des comptes**

François Guisolan et Nicole Carron sont d'accord de poursuivre leur mandat de vérificateur/trice des comptes. Cependant, les statuts ne le leur permettraient pas, puisque ces derniers disent qu'il s'agit d'un mandat de deux ans. C'est pourquoi le comité demande à l'Assemblée si elle accepte malgré tout leur candidature. Si ce ne devait pas

être le cas, nous devrions désigner deux nouveaux vérificateurs ou nouvelles vérificatrices.

L'Assemblée accepte la proposition du comité à l'unanimité.

## 7. Budget 2016

	Dépenses Aufwand	Recettes Ertrag	
Cotisations		45'000,00	Mitgliederbeiträge
Intérêts CCP + deposito		10,00	Zinsen Post
Protekta, prime	3'600,00		Protekta, Prämien
Salaires prés.-vice-prés	26'000,00		Gehalt Präsident u. Vizpräsident
Comité	7'000,00		Komitee, Sitzungsgelder
Cotisations FAFE	2'000,00		Mitgliederbeiträge DFL
Frais de secrétariat	100,00		Sekretariatskosten
Bulletin AFPESS	1'500,00		Bulletin VFM
Taxes Poste	100,00		Posttaxen
Représentations SSPES	1'000,00		Repräsentationen VSG
Site internet	1'600,00	600	Internet
Révision LESS	500,00		Gesetzesrevision
Divers	2'000,00		Verschiedenes
Excédent des recettes	<b>210,00</b>		Überschuss
Excédent des dépenses			Fehlbetrag
	<b>45'610,00</b>	<b>45'610,00</b>	

Le budget est également accepté à l'unanimité par l'Assemblée.

## 8. Fixation de la cotisation

Le comité propose à l'Assemblée de maintenir la cotisation à 150 francs. Cette proposition est acceptée à l'unanimité de l'Assemblée. Emmanuel pense qu'à court terme il faudra augmenter ces cotisations, parce qu'il faudra augmenter le nombre de membres du comité, les dossiers devenant de plus complexes et nombreux. Le travail milicien atteint ainsi ses limites. La politique d'attaques au service

public va continuer sur le moyen-long terme; on a besoin de plus de forces au comité, de plus d'engagement de la part des membres, de plus de décharges pour se répartir le travail; on ne va pas tenir longtemps au rythme actuel, c'est évident. Il faudra collectivement consacrer plus de temps à la défense de nos conditions de travail et de salaire si l'on veut à avoir une chance d'infléchir le mouvement. On ne peut déléguer tout ou presque à 5 ou 6 personnes qui travaillent souvent à plein temps ou presque. C'est tout simplement illusoire.

### **9. Admission des nouveaux membres**

Nous comptons toujours environ 337 membres sur un total de 602 enseignants ou 427,63 EPT. Un nouveau membre depuis notre AG de décembre, Sylvain Stotzer, et un départ à la retraite..

### **10. Élection du comité et du président**

Depuis la rentrée scolaire, deux membres du comité nous ont quitté. Il s'agit de Nathalie et de Jean-Paul. C'est au tour maintenant de Julien Maire de nous quitter. Entré au comité en 2013, nous le regrettons vivement car nous avons eu beaucoup de plaisir à travailler ensemble, avec quelqu'un de mesuré, sérieux et pertinent. Nous n'avons pas encore trouvé un successeur à Julien mais ce dernier s'est engagé à nous aider à chercher.

Angelo Piller cède la vice-présidence à Urs Schneider. On remercie Angelo, âme du comité, pour son précieux travail. Nous travaillerons avec Angelo de concert pour assurer une bonne transition.

Enfin, François Ingold, député vert et peut-être futur municipal, est prêt à s'engager au Comité dès maintenant comme représentant de l'ECGF. Nous le remercions vivement pour son engagement.

Proposition d'élire le comité suivant pour les deux ans à venir: Emmanuel Mejía (président), Urs Schneider (vice-président), Serge Castella (secrétaire et caissier), Angelo Piller, Patrick Bergem et François Ingold.

Le nouveau comité est élu à l'unanimité par l'Assemblée.

Le comité va essayer de dégager du temps pour trouver une représentante de St-Michel au comité, et penser aussi au renouvellement du comité à moyen-terme. Avis aux amateurs dans deux ans !

### **11. Remplacement des membres qui mettent fin à leur activité au sein des délégations**

Un nouveau délégué se présente pour rejoindre la délégation de la FEDE, Christian Bardy.

### **12. Revendication SSPES – information et discussion en compagnie d'André Müller**

Chaque membre a reçu par mail les 10 revendications historiques de la SSPES, intitulés « Des conditions de travail et d'engagement adéquates pour les enseignant-e-s du degré secondaire II formation générale » / « Zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen an den Mittelschulen ». Cela est historique, parce que c'est la première fois, après 150 ans d'existence, que l'on arrive à des revendications communes, faisant sauter la barrière du fédéralisme, qui n'est pas un atout pour défendre les intérêts des salarié-e-s dans ce pays.

Pour nous parler et les présenter, qui de mieux que son principal responsable et concepteur du moins dans la dernière ligne droite. André Müller ici présent qui vient d'arriver. Il est professeur de philosophie au Gymnase de Soleure et au centre de formation continue WBZ ; il est aussi membre du comité central de la SSPES.

Emmanuel a participé, avec André Müller, à la rédaction de l'argumentaire sur ces dix revendications qui portent sur deux axes : revendication sur l'autonomie pédagogique (revendications 1 à 6 : moins d'heures, moins d'étudiant(e)s, décharges, formation continue sur le court et moyen terme...) et sur la valorisation de notre fonction (revendications 7 à 10).

Comme nous ne pourrions pas faire campagne sur les dix mesures : il faudra en choisir trois sur lesquelles faire campagne. En outre, le moment est idéal : les comptes sont excellents, et nous venons de faire des sacrifices.

Les diverses mesures sont présentées par André Müller qui évoque également deux sondages effectués au niveau suisse par le SSPES : l'un porte sur le temps partiel (dans un premier temps, ce sont les directions qui ont été consultées sur les raisons pour lesquelles les enseignants/es choisissent le temps partiel ; ce sont ensuite les enseignants/es eux/elles-mêmes qui le sont), l'autre sur salaire (afin de vérifier si les enseignants/es gagnent effectivement moins qu'en 1990, il s'agit de déterminer quel est le salaire horaire sur les 35 dernières années).

### **13. Votation sur les revendications prioritaires de l'AFPESS**

Le moment est favorable pour tenter d'améliorer nos conditions de travail et de salaire et de reprendre trois revendications des 10 présentes en les traduisant dans notre réalité fribourgeoise. En effet, l'état des finances du canton est excellent. En outre, nous venons de faire des sacrifices, si bien que nous avons une légitimité à demander un retour ; or, il paraît plus intelligent demander des avancées structurelles plutôt que de tenter d'annuler l'accord passé sur 1,8 mios. De plus, nous sommes en plein processus de révision de la LESS et ensuite du RESS comme du Rpeus. Enfin, nous n'avons pas encore à subir les baisses budgétaires que la RIE III ne manquera pas de produire. Le comité propose donc :

**I.** de demander la baisse des effectifs maximaux à 23 élèves par classe ;

**II.** de demander un temps complet à 23 périodes jusqu'à 50 ans et de 21 périodes à partir de 50 ans ;

**III.** d'accorder un congé sabbatique/scientifique tous les 10 ans payé de 6 mois, quel que soit le taux d'engagement et cela en plus de la prime d'ancienneté / de service actuel.



### **Discussion :**

Il faudra avoir l'appui de la FAFE afin de ne pas créer des tensions avec des collègues : Emmanuel présentera ces revendications au comité de la FAFE.

Il faudrait ajouter, en tous les cas, la mesure 8 pour les jeunes enseignants, voire la mesure numéro 10.

Plutôt une mesure syndicale, 8 ou 10, que la mesure 6 parce qu'elle paraît politiquement indéfendable.

La formulation de ces revendications peut crisper : il faudrait d'abord thématiser sur les enjeux (contrat de travail, scientificité des études gymnasiales...), puis amener ces revendications par ce biais.

Il faudrait demander 20/20 pour obtenir 23/23 : cela permet de soutenir le projet de l'association faitière. L'idée est de demander une réduction du temps de travail, sans préciser le nombre d'heures.

### **Vote :**

Faire campagne sur une partie des mesures : 27 oui, 1 abstention.

Mandat général donné au comité de déterminer un projet plus réfléchi : 26 oui, 2 abstentions.

### **14. Divers**

Comme il n'y a pas de divers, l'assemblée se termine à 18h 30.

Serge Castella

---

## Rapport – FEDE 2016

---

L'activité de la FEDE en 2016 a été fondamentalement marquée par deux dossiers : la fin des mesures structurelles d'économies (MSE) (2013-2016) et le combat contre la sortie de l'ECAB hors de la Lpers (ECALEX).

Concernant la fin des MSE, la FEDE, au vu des comptes bénéficiaires de l'Etat en 2015 (126 millions avant opération de clôture), publiés en avril et dûs en partie aux coupes faites dans nos salaires et ceux de nos collègues de la fonction publique fribourgeoise depuis plusieurs années, nous nous sommes réunis le 14 juin au sein d'un comité élargi de la FEDE pour revendiquer une augmentation de salaire. Nous avons défendu le 1% d'augmentation, mais la majorité du comité a décidé 0,8% (19 contre 10). Malgré une pétition récoltant plus de 5000 signatures, déposée à la Chancellerie au début septembre 2016 pour appuyer notre demande, nous avons obtenu 0,4% de la part du Conseil d'Etat; ce qui est peu mais pas non plus totalement négligeable, si l'on prend en compte sa relative pérennité. Malgré notre opposition ou abstention, le comité de la FEDE a accepté à contre-cœur la proposition du gouvernement. Au vu de l'état des comptes 2017, à nouveau largement bénéficiaire (plus de 86 millions avant opération de clôture), votre représentant pense qu'elle donne a posteriori raison à notre revendication des 1% d'augmentation. Nous continuerons d'intervenir dans ce dossier au sein de la FEDE de manière combative.

Concernant l'ECAB, la FEDE a frappé un coup significatif en lançant le référendum contre l'ECALEX en octobre dernier et en le faisant aboutir en fin d'année, avec l'aide de notre part, des autres forces politiques de gauche et syndicales du canton. C'est une première victoire qui montre aussi la capacité de mobilisation des associations composant la FEDE et la sensibilité de la population fribourgeoise à

l'égard de son service public. Elle exprime aussi la compréhension qu'a la population des enjeux de ce projet de loi pour le futur statut du personnel hospitalier du HFR. Nous voterons le 21 mai 2017 et je ne peux que vous inciter à voter pour glisser un bulletin de vote non à ECALEX dans l'urne.

En outre, le soussigné a activement participé, dans la mesure de ses moyens et forces limités, aux différents groupes de travail mis sous pied pour répondre aux diverses mises en consultation : le projet RIE III fribourgeois, la révision partielle Lpers/ Rpers, etc. Toujours en adoptant un positionnement résolument syndical.

Le représentant de l'AFPESS au comité de la FEDE  
Emmanuel Mejía

---

## FEDE – Bericht 2016

---

Die FEDE hat sich 2016 vor allem mit zwei Geschäften befasst: dem Ende der Struktur- und Sparmassnahmen (SSM, 2013-2016) und der Kampagne gegen die Ausgliederung des Personals der Kantonalen Gebäudeversicherung aus dem Staatspersonalgesetz (ECALEX).

Im April 2016 präsentierte der Kanton Freiburg einen positiven Abschluss der Staatsrechnung für 2015 (126 Mio. Gewinn vor Abschlussbuchungen), nicht zuletzt dank der über mehrere Jahre andauernden Lohnkürzungen beim Staatspersonal. Aufgrund dieser Situation hat die FEDE am 14. Juni bei einer erweiterten Vorstandssitzung über eine Lohnerhöhung diskutiert. Wir Vertreter des VFM haben vorgeschlagen, eine Erhöhung von 1% zu fordern, jedoch hat die Mehrheit der Versammlung (19 gegen 10 Stimmen) einer Forderung von 0,8% zugestimmt. Obwohl diese Petition mit über 5'000 Unterschriften im September 2016 bei der Staatskanzlei eingereicht wurde, haben wir vom Staatsrat für 2017 lediglich eine Lohnerhöhung von 0,4% erhalten. Dies ist besser als nichts, solange keine weiteren Sparungen folgen. Trotz unserer Gegenstimmen bzw. Enthaltungen hat der Vorstand der FEDE dieses Angebot widerwillig angenommen. Der erneut positive Abschluss für 2016 (86 Mio. Gewinn vor Abschlussbuchungen) bestätigt im Nachhinein unsere Forderung nach 1% mehr Lohn. Ich werde mich innerhalb der FEDE weiterhin kämpferisch für bessere Löhne einsetzen.

Mit dem im vergangenen Oktober lancierten und Ende 2016 zustande gekommenen Referendum gegen ECALEX hat die FEDE einen wichtigen Erfolg errungen. Dazu haben alle Verbände der FEDE beigetragen, aber auch die politische Linke und die Gewerkschaften

im Kanton. Dieser Erfolg zeigt sowohl die Mobilisation innerhalb der FEDE, als auch die Sensibilität der Freiburger Bevölkerung zu Fragen des Service Public. Die Bevölkerung hat ebenfalls verstanden, dass bei diesem Projekt viel mehr auf dem Spiel steht, nämlich der zukünftige Status des Personals des Freiburger Spitals HFR. Am 21. Mai 2017 wird über das Referendum abgestimmt und ich empfehle euch dringend, ein Nein zu ECALEX in die Urne zu legen.

Im Übrigen habe ich nach besten Kräften in mehreren Arbeitsgruppen mitgewirkt, um die Stellungnahmen der FEDE zu mehreren Vernehmlassungen auszuarbeiten (USR III, Teilrevision des StPG/StPR etc.), wobei ich stets eine entschieden kämpferische Position vertreten habe.

Der VFM-Vertreter im Vorstand der FEDE  
Emmanuel Mejía  
(deutsche Übersetzung: Urs Schneider)

## Rapport – FAFE 2016

---

Le travail de la FAFE en 2016 a *grosso modo* porté sur les mêmes objets qu'en 2015.

Suite à l'accord avec la DICS sur les Mesures Structurelles d'Economies (MSE) dans l'enseignement, il a fallu négocier le statut de la MSE n°1 ne concernant que l'enseignement primaire. Rappelons qu'elle consiste dans l'application d'une fourchette de +2/-2 élèves dans les décisions d'ouverture ou fermeture de classe 3-8H. Elle a été sortie du paquet MSE et rediscutée dans les séances de négociation du Règlement d'application de la loi scolaire (RLS). Bonne nouvelle pour nos collègues de l'enseignement primaire: l'indication d'une marge +2/-2 autour du seuil de détermination n'a finalement pas figuré dans le RLS. Une commission d'effectifs paritaire analysera les situations et se décidera de cas en cas.

D'autres points positifs de l'adoption du RLS par le Conseil d'État le 19 avril peuvent être mentionnés: le passage a été aménagé dans le sens du bien-être des élèves et des enseignant-e-s; des mesures de soutien à disposition des élèves sont clairement définies; les classes D renommées classes de soutien demeurent et peuvent être ouvertes avec un effectif réduit (6 à 11 élèves). De nombreux points du RLS demeurent cependant insatisfaisants: l'art 51 stipule que l'enseignement en demi-classe pour les activités créatrices et l'économie familiale au CO ne pourra être possible qu'à partir de 16 élèves. Les effectifs maximaux n'ont pas été revus à la baisse. Le droit à un cours de langue pour les élèves allophones doit être consolidé. La FAFE va demander que le CE rouvre des discussions et négociations sur ces derniers points.

Suite à la révision du RLS, le Règlement relatif au personnel enseignant de la Dics (Rpens) a été modifié. Bonne nouvelle: la mesure fixant un taux d'activité minimum des titulaires de classe à l'école infantine et primaire a été abrogée — le fameux 60/40 qui suscitait une vive opposition parmi nos collègues du primaire depuis plusieurs années. Mais toute une série de nos demandes n'ont pas du tout été prises en considération: méthode de calcul pour la garantie de poste; redéfinition du descriptif de fonction et de la détermination du temps de travail; obtention et développement des unités de décharge; unité d'enseignement hebdomadaire; temps de présence sur le lieu de travail; suspension des vacances pour les congés maternité. Il nous faudra suivre ce dossier de près, d'autant plus que le Rpens sera une nouvelle fois révisé à l'occasion de l'entrée en vigueur de la révision en cours de la Loi sur l'Enseignement Secondaire Supérieur (LESS).

L'AFPESS a décidé de participer à l'enquête sur la santé des enseignants mandaté par le Syndicat des Enseignants Romands (SER), lequel a eu lieu en 2017.

La loi sur l'enseignement spécialisé suit son chemin parlementaire et l'idée d'une journée d'affirmation de notre métier (portes ouvertes) est en train d'être pris en considération par la DICS.

Votre représentant de l'AFPESS au comité de la FAFE  
Emmanuel Mejía

---

## FAFE – Bericht 2016

---

Die Arbeit der FAFE befasste sich 2016 im Grossen und Ganzen mit denselben Themen wie 2015.

Nach der Übereinkunft mit der EKSD über die Struktur- und Sparmassnahmen im Bildungswesen galt es, die ausschliesslich für die Primarschule relevante Massnahme Nr. 1 auszuhandeln. Diese verlangt die Einführung einer Marge von +2/-2 Schülerinnen oder Schülern bei der Eröffnung oder Schliessung von Klassen der 3-8H. Diese Massnahme wurde aus dem Sparpaket herausgelöst und anlässlich der Verhandlungen zum Reglement zum Gesetz über die obligatorische Schule (SchR) diskutiert. Das erfreuliche Ergebnis für unsere Kollegen und Kolleginnen an den Primarschulen: die Marge von +2/-2 wurde schliesslich nicht ins SchR übernommen. Eine paritätische Kommission wird die Situation analysieren und von Fall zu Fall entscheiden.

Die Annahme der SchR durch den Staatsrat am 19 April hat einige positive Folgen: Der Übertritt wurde im Sinne des Wohlbefindens von Schülerinnen und Schülern und Lehrpersonen ausgestaltet, die zur Verfügung stehenden Stütz- und Fördermassnahmen sind klar definiert, die Förderklassen bleiben bestehen und werden mit tieferen Beständen (6-11 SuS) geführt. Einige Punkte bleiben jedoch unbefriedigend: Artikel 51 besagt, dass im Hauswirtschaftsunterricht an der OS erst ab 16 SuS Halbklassen eröffnet werden. Die allgemeinen Klassenbestände bleiben unverändert hoch. Das Anrecht auf Sprachkurse für fremdsprachige SuS muss noch konsolidiert werden. Die FAFE wird dem Staatsrat beantragen, die Diskussion zu diesen Punkten neu aufzunehmen.

Anschliessend an die Überarbeitung des SchR wurde auch das Reglement für das Lehrpersonal der EKSD (LPR) angepasst. Dabei



wurde die auf Seiten der Primar-lehrpersonen besonders unbeliebte Weisung über die Mindestpensen aufgehoben. Andererseits wurden unserer Forderungen zu einer ganze Reihe von Themen nicht erfüllt: Ermittlung der Stellengarantie, Formulierung der Funktionsbeschreibung und der Festlegung der Arbeitszeit, Erhalt von Entlastungen, Wochenstunden, Präsenzzeit am Arbeitsplatz, aufgehobener Ferienanspruch bei Mutterschaftsurlaub. Wir werden dieses Dossier aufmerksam verfolgen müssen, insbesondere weil das LPR mit Inkrafttreten des Mittelschulgesetzes (MSG) erneut angepasst werden wird.

Der VFM nimmt an der vom Syndicat des Enseignants Romands (SER) in Auftrag gegebenen Umfrage zur Gesundheit der Lehrpersonen teil, welche im Lauf des Jahres 2017 stattfindet.

Das Gesetz über den Sonderschulunterricht durchläuft momentan den parlamentarischen Prozess und die Idee eines Aktionstages zur Bildung bzw. eines Tages der offenen Tür an den Schulen wird von der EKSD in Betracht gezogen.

Der VFM-Vertreter im Vorstand der FAFE  
Emmanuel Mejía  
(deutsche Übersetzung: Urs Schneider)

---

## Rapport – SSPES 2016

---

Notre participation à la SSPES a connu des changements en 2016 : Urs Schneider, notre nouveau vice-président, reprend le flambeau après l'excellent travail fourni par Angelo Piller ces dernières années. Merci à Angelo pour ses très nombreux, très bons et loyaux services, lequel a fourni comme délégué à la SSPES un travail très solide et extrêmement précieux !

Après un grand travail pour établir des revendications nationales pour l'amélioration des conditions de travail et de salaire des enseignant-e-s du S2, consrites dans le document « Des conditions de travail et d'engagement pour les enseignants du degré secondaire II Formation générale », ainsi qu'un long argumentaire, ce que nous avons discuté avec André Müller lors de notre AG 2016, le SSPES a décidé de *mettre ce projet dans un tiroir*, pour s'occuper de la « professionnalisation du travail de lobby et d'amélioration de l'image de l'enseignant ». Un tournant a ainsi été pris : la dimension « syndicale » a été effacée au profit de la recherche et consolidation d'un statut de *junior partner* de la Conférence des directeurs de l'instruction publique (CDIP) — notamment dans le suivi de la mise en œuvre des quatre sous-projets (les compétences de base en mathématiques et en langue 1 ; les examens en commun / communs ; les échanges gymnase-université ; l'orientation universitaire et de carrière). Nous regrettons fortement ce changement d'orientation de la direction de la SSPES. Nous en tirerons certaines conséquences pour l'avenir et les modalités de notre engagement en son sein.

En outre, la SSPES continue de s'opposer abstraitement aux mesures d'austérité cantonales qui frappent les enseignants (Lucerne,

Berne, Valais, etc). Elle s'est montrée favorable au développement de l'organe succédant au WBZ CPS, le ZEM CES, qui joue un certain rôle dans la technicisation et la managérification en cours de l'enseignement secondaire supérieur.

Enfin, après une enquête menée sur le taux d'engagement des enseignants auprès des recteurs suisses et étendue aux enseignants, elle entame une étude diachronique sur l'évolution des salaires.

Emmanuel Mejía

---

## Neues von VSG 2016

---

Das Jahr 2016 hat bei unserer Mitarbeit im VSG einige Veränderungen gebracht. Unser Vorstandsmitglied Angelo Piller, seit vielen Jahren Delegierter beim VSG, hat diese Funktion an Urs Schneider übergeben, welcher neu auch das Vizepräsidium des VFM ausübt. Ganz herzlichen Dank an Angelo für seinen unermüdlichen und treuen Einsatz. Er hat uns als Delegierter äusserst zuverlässig vertreten und uns damit wertvollste Dienste erwiesen!

Anlässlich unserer letzten GV hatten wir die Gelegenheit, mit André Müller das Dokument «Zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen an den Mittelschulen» zu diskutieren. Das vom VSG mit viel Herzblut erarbeitete Papier mit zugehörigem Argumentarium hatte zum Ziel, die Arbeitsbedingungen und Löhne von uns Lehrpersonen zu verbessern. Der Vorstand des VSG hat indes beschlossen, dieses Projekt zu schubladisieren und sich stattdessen mit «professionalisierter Lobbyarbeit und der Verbesserung des Image von Lehrpersonen» zu befassen. Dies entspricht einer eigentlichen Kehrtwende: weg von der «gewerkschaftlichen» Dimension und hin zu mehr Forschung und der Konsolidierung eines Status als Juniorpartner der EDK, insbesondere bei der Umsetzung der vier Folgeprojekte von EVAMAR II (Basale Kompetenzen/Studierfähigkeit, Gemeinsames Prüfen, Übergang Gymnasium-Universität, Studienberatung am Gymnasium). Wir bedauern diesen Richtungswechsel ausserordentlich und werden unser zukünftiges Engagement im Verband dementsprechend anpassen.

Abgesehen davon stellt sich der VSG weiterhin auf eher abstrakte Weise gegen kantonale Sparmassnahmen im Bildungsbereich

(Luzern, Bern, Wallis, etc.). Die Überführung der Weiterbildungszentrale WBZ CPS in die neue ZEM CES wurde vom VSG begrüsst, obwohl diese einen weiteren Schritt zur Technisierung und Verwirtschaftlichung der Gymnasialbildung bedeutet. Anschliessend an eine Studie zum Beschäftigungsgrad der Lehrpersonen wird zudem eine Längsschnittstudie zur Lohnentwicklung eingeleitet.

Für die VFM-Delegation beim VSG  
Emmanuel Mejía  
(deutsche Übersetzung: Urs Schneider)

## Comptes 2016

## Pertes et profits 2016

## Abschluss 2016

	2015		2016		2016	
	Dépenses Aufwand	Recettes Ertrag	Dépenses Aufwand	Recettes Ertrag	Dépenses Aufwand	Recettes Ertrag
Cotisations		41'030.00		45'000.00		42'345.00
Intérêts CCP + deposito		9.70		10.00		5.46
Protektia, prime	3'570.00		3'600.00		3'570.00	
Salaires prés.-vice-prés	26'002.35		26'000.00		25'831.40	
Comité	5'277.00		7'000.00		5'014.50	
Cotisations FAFE	2'034.40		2'000.00		898.30	
Frais de secrétariat	34.40		100.00		15.25	
Bulletin AFPESS	1'835.15		1'500.00		1'525.75	
Taxes Poste	93.15		100.00		115.90	
Représentations SSPES	216.80		1'000.00		242.30	
Site internet	852.35		1'000.00		1'320.30	
Revision LESS	250.00		500.00		0.00	
Divers	811.60		2'000.00		695.75	
Excédent des recettes	<b>62.50</b>		<b>210.00</b>		<b>3'121.00</b>	
Excédent des dépenses						
	41'039.70	41'039.70	45'010.00	45'010.00	42'350.45	42'350.45

## Bilan au/Bilanz per 31.12.2015

	Aktiven	Passiven
CCP	22'102.55	
Compte Deposito	10'875.75	
Deb. Impôt anticipé		
Actif / Passif transitoire	4330.00	
Capital 31.12		37'245.80
Perte/Bénéfice		<b>62.50</b>
	<b>37'308.30</b>	<b>37'308.30</b>

## Bilan au/Bilanz per 31.12.2016

	Aktiven	Passiven
CCP	29'548.10	
Compte Deposito	10'881.20	
Deb. Verrrechnungssteuer		
Transitor. Aktiven/Passiven	0.00	
Eigenkapital		37'308.30
Jahresverlust-/überschuss		<b>3'121.00</b>
	<b>40'429.30</b>	<b>40'429.30</b>

---

## Résultats financiers

---

Les comptes 2016 se sont soldés par un bénéfice de CHF 3'121.00.  
La situation de l'AFPESS reste ainsi appréciable avec, au 31 décembre 2016, une fortune de CHF 40'429.30.

Serge Castella

---

## Rechnungsabschluss

---

Die Jahresschlussrechnung 2016 ist mit einem Gewinn von 3'121.00 Franken abgeschlossen.  
Die finanzielle Situation des VFM bleibt somit mit einem Guthaben von 40'429.30 Franken (am 31. Dezember 2016) erfreulich.

Serge Castella

# ECALEX, L'ALLUMETTE QUI MET LE FEU AUX SERVICES PUBLICS

LE 21 MAI, ON NE VOTE PAS SEULEMENT SUR L'ECAB

La loi prévoit que les collaboratrices et les collaborateurs de l'ECAB, l'Etablissement cantonal d'assurance des bâtiments, ne soient plus soumis à la Loi cantonale sur le personnel, la LPers. Cette disposition ouvre la porte au démantèlement d'autres services publics.



## Non à la flambée des primes

- › **Premier pas vers la privatisation**, qui sera étendue à d'autres services
- › **Remise en mains privées d'un monopole public**, privatisation des bénéfices, socialisation des pertes
- › **Augmentations de salaires pour les dirigeants**, et durcissement des conditions pour les salarié-e-s
- › **Hausse des primes**, comme le montrent des expériences similaires en Suisse et à l'étranger

## Non au démantèlement de la sécurité, de la santé et de l'école

- › **Précarisation de l'emploi**, alors que l'hôpital fribourgeois (HFR) essaie de faire sortir son personnel de la LPers
- › **Toujours plus de pression sur les salarié-e-s**, il existe un projet pour durcir la LPers
- › **Baisses de salaires généralisées**, avec la contamination de la dégradation au secteur privé
- › **Privatisation rampante des services de l'Etat**, les buanderies des hôpitaux ont déjà été externalisées
- › **Rupture de la confiance et du dialogue social**, les partenaires sociaux n'ont pas été consultés

Aujourd'hui, l'ECAB rapporte de l'argent au canton, ses primes d'assurance sont très basses. Pourquoi changer un système qui fonctionne ?

Ecalex amorce le démantèlement des services de l'Etat. Les bénéfices seront privatisés, les dirigeants pourront se payer ce qu'ils voudront, au prix de conditions de travail précaires pour les salarié-e-s et de prestations moindres, et de moins bonne qualité, pour le public.

**AUJOURD'HUI L'ECAB, DEMAIN L'HOPITAL, ET ENSUITE, LA POLICE, L'ECOLE... ?  
... ETEIGNONS L'INCENDIE AVANT QU'IL NE S'ETENDE !**

**21 MAI ECALEX NON !**