



Journée syndicale du 12 novembre 2008 à Dombresson

Comment valoriser la profession d'enseignant?

Une première approche possible: Définir la profession Résultats d'une première étude (1996-2000)

1. Le cadre légal du projet

1.1 Le cadre général

Le 3 mai 1995, le Conseil d'État publiait, à l'intention du Grand Conseil, un *Rapport relatif à la politique du personnel de l'État et à l'appui d'un projet de loi sur le statut de la fonction publique*. Il proposait alors de réaliser une description générale de toutes les fonctions occupées par le personnel grevant le budget de l'État. Le but était de définir chacune d'elles par une description consensuelle réalisée entre le titulaire et son responsable, ceci sous la direction de Service du personnel de l'État avec la collaboration d'un organisme privé, spécialiste de ce type d'évaluation.

Il s'agissait également d'introduire la notion de salaire au mérite et de réaliser cette opération dans le cadre budgétaire normal, l'opération devant être neutre... *D'un point de vue financier, la description et évaluation des fonctions ne provoquera pas de pertes financières pour qui que ce soit. Pour les titulaires de fonctions qui présentent une rémunération légèrement trop élevée, celle-ci sera adaptée par blocage de la progression salariale. À l'inverse, pour les titulaires de fonctions qui présentent une rémunération trop faible, les salaires seront adaptés progressivement...*

1.2 Le cas des enseignants

Le cas du personnel enseignant s'avéra d'emblée différent, car, comme le reconnaissait le chef du DECS de l'époque: *il est au bénéfice d'une formation qui le destine à un degré d'enseignement déterminé. Ses possibilités d'évolution professionnelles se limitent souvent dans ce même degré d'enseignement. De ce fait, une évolution du système de rémunération telle celle prévue pour les fonctionnaires de l'administration n'est pas souhaitable. À l'heure actuelle, nous ne voyons pas d'autres moyens de préserver la cohérence du système et l'égalité de traitement entre enseignants que de maintenir un système automatique de progression individuelle de ce dernier.*

On constate ainsi que l'objectif de l'opération ne visait pour les enseignants qu'à préciser leur rôle à tous les niveaux et à corriger les éventuelles distorsions d'un système basé uniquement sur une classification ayant pour critères essentiels la formation de base et le degré d'enseignement.

C'est dans ce contexte qu'un groupe de réalisation a été créé dans le but d'élaborer un instrument de mesure original, indépendant de celui utilisé dans l'administration, un questionnaire à choix multiples (QCM) qui permettrait de mesurer l'ampleur du travail et la responsabilité des enseignants dans le cadre de leur fonction.

2. La composition du groupe de réalisation

Formé de représentants de divers secteurs, mais ne pouvant toutefois pas représenter l'ensemble des 42 fonctions répertoriées dans l'enseignement, le groupe était constitué de 13 collègues des degrés préscolaire, primaire, secondaire obligatoire, gymnasial, formation et maturité professionnelles et conservatoires, dont 5 appartenaient à des directions, et de 5 représentants des syndicats et associations d'enseignants. Nos collègues Jean-François Kuenzi, Philippe Vaucher et Michel Despont, membres du SAEN, en ont fait partie.

3. La description des fonctions

La procédure de description des fonctions choisie par le groupe de réalisation a été la suivante:

- Chaque titulaire décrit sa fonction à l'aide du QCM.
- À l'aide de ces descriptions, le groupe définit des fonctions-repères caractérisées par une grande convergence des réponses.
- Ces fonctions-repères sont soumises pour validation aux directions, à l'inspection ou, cas extrême, au chef de service (ci-après discussion avec les responsables).
- Les fonctions-repères, qui correspondent en gros aux postes existants, sont comparées entre-elles et, le cas échéant, regroupées en fonctions-types à caractéristiques voisines.

Cette procédure a été expliquée à toutes les personnes concernées dans le cadre de séances d'information qui se sont déroulées dans tout le canton.

2'648 QCM ont été retournés, soit le 85% des documents distribués. L'analyse des réponses et des commentaires qui les accompagnaient a permis de définir, dans une première étape, 42 fonctions repères.

La discussion avec les responsables a montré un important consensus entre partenaires, seuls quelques points ont nécessité une nouvelle discussion, essentiellement destinée à assurer l'équité entre les réponses relatives aux diverses questions.

La comparaison des 42 fonctions-repères a mis en évidence de réelles similitudes entre certaines d'entre-elles et a conduit le groupe à proposer finalement 16 fonctions-types.

3.1 Les fonctions-types

Enseignement préscolaire:	enseignant(e) préscolaire, enseignant(e) de soutien
Enseignement primaire:	enseignant(e) primaire, enseignant(e) de soutien, enseignant(e) spécialisé(e) enseignant(e) titulaire d'un enseignement particulier ¹
Enseignement secondaire 1:	enseignant(e) secondaire, enseignant(e) secondaire spécialisé(e) enseignant(e) titulaire d'un enseignement particulier ¹
Enseignement secondaire 2:	enseignant(e) de lycée (maturités gymnasiale et professionnelle) enseignant(e) titulaire d'un enseignement particulier ¹

Formation professionnelle:	enseignant(e) des connaissances théoriques, enseignant(e) de l'application des connaissances professionnelles, enseignant(e) des branches professionnelles enseignant(e) spécialisé(e) (classes de préapprentissage) enseignant(e) titulaire d'un enseignement particulier ¹
----------------------------	---

¹ par enseignement particulier, il faut entendre: activités bois, activités textiles, arts visuels, éducation physique, musique, ...

4. Conclusion

Dans le cadre de son travail, le groupe de réalisation a permis de donner une image de la profession à travers une description faite sur le terrain par les praticiens. Celle-ci montre ce que sont les fonctions de l'enseignement et apporte une contribution importante à la définition et donc à la valorisation de notre profession.

L'étude des résultats obtenus dans cette étude amène à poser quelques questions:

1. *Convient-il de reprendre le travail?*

La description des fonctions donne un arrêt sur image de la situation en 1998. Elle n'est peut-être plus tout à fait conforme à la réalité d'aujourd'hui, néanmoins une étude critique des fonctions définies devrait permettre de les affiner et d'apporter une pierre au projet de valorisation de la profession.

2. *La formation initiale peut-elle profiter de cette description?*

La formation de base des enseignants correspond-elle aux attentes de ces derniers et de la société, telles qu'elles apparaissent dans les descriptions de fonctions?

La formation pratique est-elle suffisante pour assumer le premier poste?

Dans ce contexte ne conviendrait-il pas de prévoir une certaine forme de soutien (mentorat) pour aider les débuts dans la carrière?

3. *Que recouvre le concept de formation continue?*

Il apparaît que deux volets, au moins, sont nécessaires:

- Une formation sur le lieu de travail, propre à développer une culture d'établissement, un esprit d'équipe, un lieu d'échanges et de rencontres permettant de découvrir la pierre que chacun peut apporter à la formation des citoyens de demain.
- Une formation dans le cadre de la HEP, assurant la mise à jour de la formation initiale et la coordination régionale, cantonale et nationale.

Bevaix et Dombresson, le 12 novembre 2008

Claude Wannemacher
Les Joyeuses 3, 2022 Bevaix
c.wannen@bluewin.ch