

## Du côté des ressources humaines

### Commençons par les mauvaises nouvelles:

- Le régime des primes de fidélité a été modifié; ça frise même la suppression... En effet, la prime de fidélité versée aux enseignant-e-s et à leur direction après vingt et trente ans d'activité sera réduite à 80% d'un salaire mensuel (sans les allocations) pour 2019. En 2020, ce sera ramené à 60% et à 40% en 2021. Depuis 2022, le montant maximal de la prime de fidélité s'élèvera à 2'000 francs, proportionnellement au taux d'activité moyen des dix dernières années.
- L'indice des prix à la consommation a progressé d'un peu plus de 1% (on le mesure en mai). Mais cela aboutira à une hausse de 0,22% seulement, car l'employeur récupère l'indice négatif accumulé ces dernières années, qu'il n'avait pas appliqué...
- Prévoyance.ne applique un plan d'assurance en primauté des cotisations depuis le 1er janvier 2019. Le niveau des rentes dépendra donc désormais de l'évolution des avoirs et de leur rendement. Cela entraînera des pertes significatives par rapport à la situation antérieure. De plus, la baisse du taux technique intervenant au même moment a contraint les partenaires à mettre en place une formule d'épargne complémentaire débouchant sur une hausse des cotisations. Résultat: pour nombre d'entre nous, baisse du salaire net!

### Terminons par de bonnes nouvelles:

- D'abord une mesure liée au statut (sans impact salarial): les enseignant-e-s nommé-e-s auront désormais la possibilité d'étendre une éventuelle réduction temporaire de leur taux d'emploi sur trois ans au lieu de deux... à la condition de le demander jusqu'au 31 janvier précédant l'année concernée. La réduction ne peut toutefois excéder 50% du taux de nomination. Enfin, au terme de la période de réduction, il faudra observer un moratoire de cinq ans avant de formuler une nouvelle demande d'allègement.
- Décharges pour raison d'âge: une retouche de l'article 21 du RSten est favorable aux enseignant-e-s ayant leur anniversaire entre le début de l'année scolaire (le 19 août 2019) et la fin du mois. Les quelques collègues concernés auront droit à leur décharge dès l'année scolaire 2019-2020...
- Le meilleur pour la fin: le canton de Neuchâtel se veut exemplaire en ce qui concerne le congé paternité qui passera de cinq à vingt jours. Les dix premiers à prendre immédiatement dès la naissance et les dix suivants à disposition durant l'année qui suit. Votre syndicat vous fournit volontiers des informations plus détaillées! (pap/pg)



© symab

## Place aux vieux!

La presse a largement relayé les risques de pénurie d'enseignants dans notre pays. Nos voisins bernois ont apparemment été les plus actifs en adressant un courrier à près de neuf-cents retraités! (voir page précédente)

Alors que le Conseil d'État se veut optimiste en insufflant un nouveau dynamisme, on croit percevoir un certain soulagement du côté du Service de l'enseignement obligatoire – SEO, puisque la décroissance de la population met le canton momentanément à l'abri de la pénurie. Mais le répit risque d'être de courte durée puisque 34% des enseignants sont au moins quinquagénaires..

De plus, selon le principe des vases communicants, il ne faudrait pas s'étonner de voir partir davantage de jeunes diplômé-e-s de la HEP BEJUNE vers des lieux plus cléments, des régions plus accueillantes aussi, tant en ce qui concerne la progression salariale que les conditions de travail. Le phénomène risque d'ailleurs de rendre rapidement impossible l'extension (voire le maintien) du projet PRIMA pour lequel le Département de l'éducation et de la famille compte beaucoup sur les futur-e-s collègues bilingues formés à la HEP.

Si l'on ajoute les obstacles fiscaux et les coûts d'accès à la propriété, Neuchâtel s'exposera à une pénurie probablement bien plus tôt qu'envisagé.

C'est un très mauvais signal... pour tout le monde. Pour la profession bien sûr, dans sa globalité, mais surtout pour les élèves, plus nombreux dans les classes, qui devront progressivement s'habituer à être confiés à des enseignant-e-s formé-e-s à la va-vite pour boucher les trous trop béants; pour les collègues resté-e-s fidèles au poste aussi, qui devront jouer les chaperons à côté de la gestion de leur propre classe.

Jusqu'ici, nos politiciens ne doutent pas de pouvoir compter encore sur le dévouement des enseignantes comme des infirmières, professions féminines tenant essentiellement de la vocation... jusqu'à la rupture!

(pg)

SAEN 

+41 (0)79 748 29 12  
www.saen.ch

# Question de confiance

Depuis la réforme de 2012, tous/tes les enseignant-e-s de l'école obligatoire neuchâteloise ont été placé-e-s sous l'autorité de directions scolaires professionnelles.

Afin «d'harmoniser les attentes de tous les acteurs engagés dans l'enseignement»<sup>1</sup>, il a été institué un «cadre de référence des enseignants», qui consiste en un dispositif comprenant une visite de classe par le/la directeur/trice de cycle, suivie d'un entretien individuel, tous les quatre ans environ.

Pierre-Alain Porret, président du SAEN



L'intention est excellente. Un document très structuré a été créé, listant de manière exhaustive toutes les compétences potentiellement mises en œuvre par un-e enseignant-e sur le plan didactique, dans les relations qu'il/elle favorise avec ses élèves et leurs familles, ainsi que dans sa loyauté vis-à-vis de l'institution scolaire et des exigences posées par celle-ci. Chaque chapitre (enseignement, relations et institution) est détaillé en multiples composantes, lesquelles sont déclinées sous forme d'objectifs à atteindre et de critères permettant leur évaluation. Le tout dresse un portrait très convaincant de ce que devrait être l'enseignant-e idéal-e de notre époque. Après avoir posé cette image de super-enseignant-e, on a aussi créé un guide de l'entretien individuel, permettant aux directrices et directeurs de s'entretenir avec leurs subordonné-e-s.

Selon les directives, «l'entretien individuel est un moment privilégié pour faire le point de la situation et dresser un bilan entre l'enseignant-e et son/sa responsable hiérarchique. En tant que tel, il ne doit pas être utilisé comme un moyen de sanction. C'est également un outil qui favorise la communication, la responsabilisation et la motivation.

L'entretien se déroule dans un lieu propice sans risque de dérangement. Un temps suffisant doit y être consacré pour un véritable dialogue, car c'est un moment dans lequel l'écoute et la compréhension mutuelles sont privilégiées.»

## De la théorie à la pratique...

Début janvier, le SAEN a diffusé un questionnaire, afin de se faire une idée plus précise de la manière dont le cadre de

référence est vécu aux cycles 1 et 2. À notre grande satisfaction, nous avons reçu une large majorité d'avis favorables. Ainsi donc, dans la plupart des cas, cet outil d'évaluation professionnelle est bien utilisé, permettant de valoriser le travail de nos collègues, d'ouvrir un vrai dialogue avec leur direction, de suggérer des pistes d'amélioration ou de formation personnelle, de déceler d'éventuelles difficultés et d'y apporter des réponses appropriées.

Hélas, dans un certain nombre de situations, nous devons aussi déplorer des dysfonctionnements. Lorsque cet outil sert à sanctionner plutôt qu'à évaluer, à asseoir l'autorité au lieu de favoriser la collaboration, il peut s'avérer déstabilisant, voire destructeur. Ceci s'est malheureusement produit à plusieurs reprises.

## Déni de confiance?

Faut-il le rappeler? Aucune évaluation n'est productive sans une réelle relation de confiance. Ainsi, dans la manière dont le cadre de référence est abordé, dans la façon dont la personne responsable crée un vrai climat de dialogue et de respect, se joue le succès ou l'échec de l'opération. Aucun-e enseignant-e n'osera avouer ses doutes, ses craintes ou ses échecs si cela peut se retourner contre elle/lui. Par contre, dans une vraie relation de partenariat, ce moment important peut être source d'une nouvelle motivation, d'un nouvel élan dans le métier passionnant mais si exigeant que nous pratiquons. •

<sup>1</sup> Les citations sont tirées des documents neuchâtelois officiels concernant le cadre de référence.

# Un contre tous, tous pour un!

Brigitte Tisserand

**S'**inspirant d'une démarche initiée dans un cercle scolaire voisin, une direction a récemment mis sur pied une procédure pour détecter les élèves «intenses», que d'autres appellent aussi «cycloniques», voire «toxiques». Il s'agit des enfants qui perturbent le bon déroulement des leçons par des attitudes agressives envers leurs camarades, qui présentent une intolérance à la frustration et/ou une opposition aux règles en vigueur dans la classe. Selon la direction, le phénomène prend de l'ampleur, notamment au cycle 1 où on rencontrerait un voire plusieurs élèves dans cette situation dans chaque classe. Les enseignants confirment d'ailleurs cette observation.

La direction en question a donc demandé aux enseignants de compléter un formulaire par cas pour mesurer l'ampleur du problème. Si nos collègues du cycle 1 apprécient d'être enfin entendus, ils se demandent toutefois ce qui sortira de cette démarche, au-delà de l'augmentation du travail administratif.

Pour l'instant, quand de tels cas sont signalés, une lourde machine faite de réseaux, rencontres avec la direction et les parents, intervention du CAPPES<sup>1</sup> se met en marche. Force est de constater que ces démarches sont terriblement chronophages. De plus, un temps non négligeable s'écoule entre la première interpellation et l'attribution d'aides effectives, durant lequel on attend de l'enseignant qu'il mette en place des mesures, sans tenir compte de tout ce qu'il avait déjà entrepris spontanément en amont pour tenter de remédier à la situation. Une série de mesures s'ensuit donc, proposées par le CAPPES ou le service socio-éducatif. Hélas, toute cette énergie dépensée manque trop souvent d'effets, se heurtant d'ailleurs fréquemment au déni des

parents sans qu'aucune intervention ne saura être efficace.

En attendant, les autres élèves de la classe subissent les perturbations du bon déroulement des leçons et les dysfonctionnements relationnels. Quant aux enseignants, prenant sur eux la responsabilité de la situation, ils se mettent une énorme pression psychologique et finissent par douter de leurs compétences professionnelles. Bien trop souvent, cela se solde par un burnout du titulaire. Et la période de remplacements qui en découle ne fait évidemment qu'aggraver la situation!

Utilisées en dernier recours, des classes de remédiation, tenues par des civilistes plus ou moins aptes à un tel travail, n'offrent qu'un répit momentané à l'enseignant et aux élèves. Reste alors l'ultime solution consistant à déplacer l'élève dans un autre collège où le schéma se reproduit rapidement...

Les dégâts sont ainsi énormes: classe déstabilisée, enseignant affaibli. Et il faudra de longs mois pour rattraper le retard pris tant au niveau du programme que dans l'instauration d'un climat de travail agréable.

Le gâchis a bien trop duré! Il est grand temps que le département de l'Éducation se penche résolument sur le problème. Enseignants et directions ont épuisé leurs moyens face à des enfants à qui manquent les compétences sociales permettant le vivre ensemble. Face à ces élèves «intenses», certainement en souffrance eux-mêmes, et à leurs parents démunis, il faut trouver une solution rapide et efficace qui soulage l'enseignant au lieu de le surcharger et de le pousser vers l'épuisement professionnel.

<sup>1</sup> Centre d'accompagnement et de prévention pour les professionnelles et les professionnels des établissements scolaires

## Le carnet du lait tourne à l'aigre!

On apprend qu'une direction désarçonnée par la soudaine indisponibilité d'un enseignant<sup>1</sup> s'est approchée d'une collègue et l'a suppliée d'accepter un remplacement au pied levé l'après-midi même, puisqu'elle n'avait pas de leçon à ce moment-là. Conciliante, au lieu de rentrer chez elle à la fin de la matinée (elle habite à une certaine distance de l'école), cette enseignante s'est donc arrangée pour manger sur place avant de suppléer son collègue.

Tout va bien jusqu'ici, mais ça se gâte au moment de passer à la caisse. Quand la remplaçante se rend au secrétariat pour facturer sa prestation, on lui fait remarquer qu'elle avait été occasionnellement dispensée de leçon lors du passage d'animateurs externes dans sa classe (la police, par exemple) et qu'on ne lui paiera rien en vertu du principe du «carnet du lait<sup>2</sup>»! Devinez ce qu'elle répondra – à juste titre – la prochaine fois qu'on lui demandera un tel service!

<sup>1</sup> Le genre importe peu dans l'histoire... Le cas est bien réel!

<sup>2</sup> qui ne repose d'ailleurs sur aucune base légale.

la  
vigie



# HE-Arc: une restauration qui fait sens

Une nouvelle vie s'offre à la fresque mobile *Delta* présente depuis 1977 dans le hall d'entrée du CPLN - Centre professionnel du Littoral neuchâtelois. Réalisée par l'artiste neuchâteloise Anne Monnier, cette œuvre colorée vient d'être restaurée avec l'aide des élèves. Son auteure est bien connue de la population pour ses peintures de rues visibles en ville de Neuchâtel.

Le 29 janvier dernier, la fresque mobile *Delta*, réalisée en 1977 par l'artiste neuchâteloise Anne Monnier dans le cadre de la construction du CPLN, a été présentée à son auteure en présence des acteurs de sa restauration.

La Haute école Arc a ainsi mis à profit ses compétences en conservation-restauration. Il s'est notamment agi d'analyser l'état de l'œuvre après quarante ans de vie et de proposer la méthode de restauration adéquate, ceci dans le cadre d'un semestre de formation.

## Étudiants à l'œuvre

Le démontage, le nettoyage et le conditionnement de l'œuvre pour la durée des travaux, puis son remontage à fin 2018 ont été confiés aux étudiants de la HE-Arc en étroite collaboration avec un groupe d'élèves de l'école technique du CPLN, le tout sous la houlette du professeur Tobias Schenkel de la HE-Arc conservation-restauration.

## À chaque fois une nouvelle perception de la fresque

L'œuvre restaurée a ensuite été réinstallée dans le hall d'entrée principal du CPLN entièrement remodelé par les architectes du projet d'assainissement du complexe scolaire. À quelques pas de son emplacement original dans l'ancien hall d'entrée, la fresque mobile composée de lamelles d'aluminium éloxé, orientables et animées de teintes vives, a retrouvé tout son éclat d'origine.

La mobilité des lames est un aspect essentiel de l'œuvre conçue spécifiquement pour un emplacement où tous, élèves, professeurs et public, passent, s'arrêtent et se retournent, découvrant à chaque fois une nouvelle perception de la fresque.

Plus de quarante ans après son inauguration, une nouvelle étape de vie s'ouvre ainsi pour cette œuvre qui offrira aux nouvelles générations d'élèves du CPLN ses variations rythmiques et colorées pour de nombreuses années encore.

(com./pg)



Présentation de l'œuvre restaurée à l'artiste (DR)

## Anne Monnier, une pionnière du street art à Neuchâtel

Née en 1930, Anne Monnier a mené une riche carrière artistique. Après y avoir été élève, elle enseigne plusieurs années à l'Académie de Meuron de Neuchâtel. Si, dans un premier temps, elle pratique surtout la peinture, elle apprivoise ensuite avec succès de nouvelles techniques, telles que la céramique, le vitrail, l'aluchromie et la gravure.

En parallèle, elle montre son travail dans de nombreuses expositions personnelles ou collectives, notamment dans les cantons de Neuchâtel, Vaud et Valais. Elle est aussi bien connue des Neuchâtelois pour ses travaux dans l'espace public. Qu'il s'agisse de façades décorées, à la Rue du Neubourg par exemple, ou de projets artistiques comme de recouvrir le sol de la Rue des Chavannes, une idée qu'elle a lancée en 1985 après une discussion avec l'artiste Pier Schwaab récemment décédé.

À noter qu'avant son apport au CPLN, l'artiste avait déjà réalisé en 1966 deux œuvres en milieu scolaire, au collège des Coteaux à Peseux. Les deux panneaux – également en aluminium éloxé – avaient alors pris place dans les vestibules du grand bâtiment.