

Comme promis...

Les représentant-e-s des parents (FAPEN) et des syndicats d'enseignant-e-s (SSP et SAEN) constituant le comité d'initiative «Pour une école équitable et efficiente» se sont rencontré-e-s à la fin du mois dernier. Comme promis dans le communiqué annonçant que le texte ne réunirait pas les 4500 signatures dans les délais prescrits, les initiant-e-s continuent d'échanger leurs préoccupations quant à l'évolution actuelle de l'école neuchâteloise et ont même convenu d'actions concertées.

Cela a commencé dès la rencontre du 2 mai au Château réunissant les syndicats et les services du Département de l'éducation et de la famille (DEF) sous la présidence de Mme Maire-Hefti. Dans la foulée des très nombreux échos recueillis au contact avec la population, les syndicats ont prié le DEF de faire tout ce qui est en son pouvoir pour assurer un traitement rapide du postulat 18.164 «Pour une attribution plus égalitaire des mesures d'aide ordinaire à l'école obligatoire» accepté par le Grand Conseil le 26 juin. Ils ont également demandé que le DEF réalise une étude permettant d'expliquer l'explosion des coûts de la scolarité obligatoire dans notre canton depuis la mise en vigueur des nouvelles structures; ils ont suggéré qu'un mandat soit attribué à la HE-ARC, par exemple dans le cadre d'un travail de fin d'études. (pg)

Grève des femmes: Que puis-je faire?

À celles qui souhaitent se joindre à la grève, le DEF demande de s'annoncer assez tôt¹ auprès de leur direction. Toutes les actions prévues sont présentées sur le site du collectif neuchâtelois: <https://frauenstreik2019.ch/startseite/agenda-2/collectif-neuchatel/> Évidemment, le collectif a également pensé à celles qui ne peuvent se résoudre à la grève pour diverses raisons. Ainsi, en collaboration avec les représentantes syndicales, l'association Succès Égalité Mixité (SEM) a préparé des activités clé en main en lien avec la thématique à conduire en classe, ainsi que des films à visionner. Tout cela vient d'être présenté lors de séances d'information dans plusieurs lieux du canton. Si cela vous a échappé, n'hésitez pas à prendre contact avec le syndicat qui vous transmettra les informations.

Messieurs, vous n'êtes évidemment pas exclus!

Si vous souhaitez marquer votre solidarité avec la cause féminine, outre les activités proposées par le SEM, vous pouvez également rejoindre le collectif des hommes solidaires qui prépare des actions de soutien, telles que garde des enfants pour les femmes grévistes.

Délais...

Le DEF a proposé un délai d'inscription pour la grève des femmes fixé au 12 juin. Mais c'était sans compter avec la régionalisation. Si effectivement la fonction publique (y compris le secondaire II) a jusqu'à cette date pour communiquer sa décision, la plupart des cercles ont annoncé leur propre date butoir (voir *la Vigie*).

Interpellées par Mme Maire-Hefti qui soutient le mouvement, les autorités politiques des cercles scolaires ont accepté de «reprandre la thématique» avec leurs directions, mais lui ont néanmoins bien fait comprendre que c'est elles qui ont le pouvoir d'en décider...

Si un délai trop court devait entraver votre participation à la grève, prenez contact avec le syndicat. Nous interviendrons auprès des directions concernées pour infléchir leur décision. (bt)

¹ Pour la scolarité obligatoire, le délai varie selon le cercle. Ça vous étonne?

© <https://frauenstreik2019.ch>



SAEN

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

la
vigie

Décalage temporel

Dans une grande ville du haut du canton, les enseignantes ont été priées d'annoncer leur participation à la grève des femmes avant le 3 mai! À noter aussi que la direction n'avait pas non plus hésité à fixer des conseils de classe le 14 juin!

On espère que les appels à la raison auront été entendus entretemps et que les idéaux politiques de la gauche au pouvoir ne seront pas trahis par une frilosité administrative excessive!

*À l'occasion de la grève des femmes du 14 juin,
le billet du président est assuré par la vice-présidente!*

Les inégalités n'épargnent pas les enseignantes!

La loi sur l'égalité est entrée en vigueur il y a plus de vingt-quatre ans. La statistique (OFS) constate toujours des différences salariales importantes. Pourtant, la majorité des entreprises prétend respecter l'égalité entre

.....
Brigitte Tisserand, vice-présidente du SAEN



De fait, la discrimination salariale n'est pas toujours apparente. La raison en est, entre autres, le temps partiel, très utile, mais pénalisant pour celles et ceux qui souhaitent consacrer du temps à leur famille. En effet, le travail à temps partiel réduit l'accès à des formations conçues pour des employé-e-s à l'œuvre à temps complet. Et, par conséquent, les postes à responsabilité étant logiquement proposés à ceux qui y ont participé, ils sont actuellement occupés à 70% par des hommes. De plus, les secteurs majoritairement féminins comme la vente ou la restauration sont, comme par hasard, les plus mal rémunérés. Les femmes ne sont pas seules à en faire les frais, mais aussi leur famille. Et cela les poursuit jusque dans leurs conditions de retraite plus difficiles découlant d'une vie entière de salaire inférieur.

Et dans l'enseignement? Il ne peut y avoir d'inégalité salariale dans un système comme celui pratiqué pour les enseignant-e-s dans le canton de Neuchâ-

tel où seules les années de service et la formation de base déterminent le salaire. Contrairement au reste de la fonction publique, la valorisation de l'expérience professionnelle ou des compétences personnelles est impossible. L'inégalité salariale ne devrait donc pas nous concerner. Et pourtant...

Faites l'essai avec «Salarium», un calculateur statistique des salaires mis à disposition par l'OFS. Pour la fonction d'enseignant-e, on observe une différence salariale de près de 500 francs mensuels. Comment est-ce possible? La réponse est simple: le système ne fait pas la différence entre les degrés d'enseignement. Et je ne vous révèle rien en affirmant que plus on monte dans les degrés, plus les salaires augmentent et... plus la profession se masculinise. La faute des femmes me direz-vous? Non, la faute du système qui valorise fortement la formation scientifique de l'enseignant. Pourtant, chacune connaît l'importance des premières années d'enseignement: si les problèmes

ent

ns. Malgré cela, l'Office fédéral
lant de 11 à 18% selon les secteurs.
e hommes et femmes.

y sont détectés et traités, l'enfant pourra
construire ses connaissances et réussir
dans sa scolarité. Les enseignant-e-s des
petits degrés sont donc essentiel-le-s dans
un bon système scolaire. Une meilleure
reconnaissance salariale de leurs com-
pétences semble donc logique.

Mais ce ne sont que des «petites
maîtresses», un métier presque exclusi-
vement féminin, un de plus qui ne mé-
rite pas d'attention particulière, puisqu'on
suppose qu'il ne s'agit que de mettre du
beurre dans les épinards. Et ce mauvais
pli originel gangrène de plus en plus
les conditions salariales des cycles sui-
vants. Les hommes boudent ainsi les
premiers degrés non pas par manque
d'intérêt, mais parce que leurs salaires ne
permettent pas de vivre dans le confort
qu'on peut raisonnablement attendre
d'une formation supérieure.

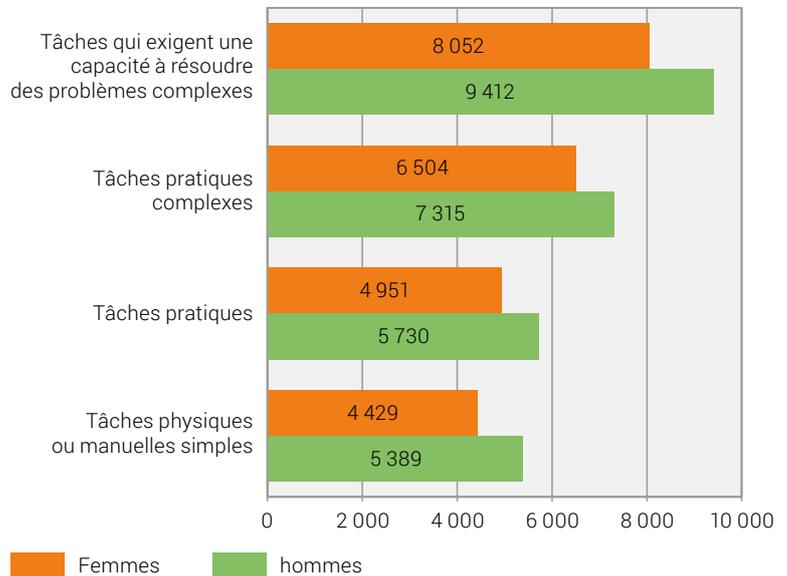
Navrée, mais l'inégalité salariale existe
bien aussi dans l'enseignement.

Alors, rendez-vous le 14 juin pour que ça
change!

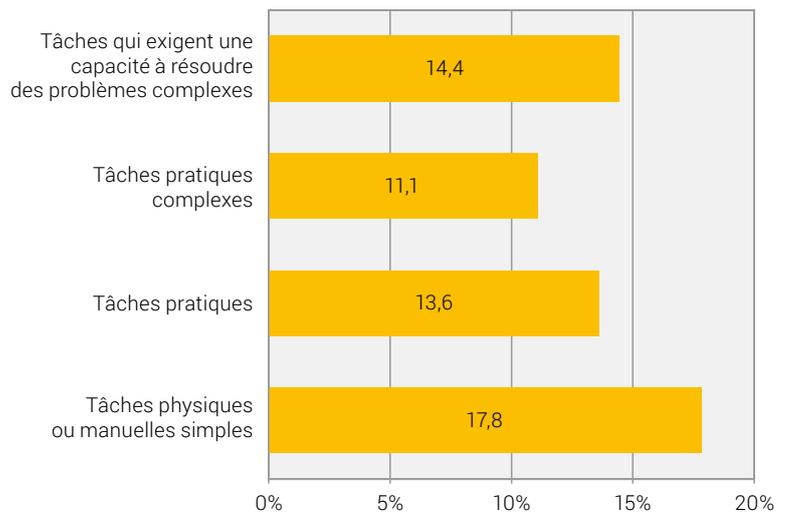
Salaire mensuel brut et différence salariale entre femmes et hommes selon le niveau de compétences¹, en 2016

Secteur privé et secteur public

Médiane en francs



Différence salariale



¹ Résultats basés sur en moyenne 78% des données

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS 2019

Formation: une voie prometteuse

La HEP BEJUNE a pris le relai de l'École Normale cantonale dès 2001. La mise en place de la nouvelle institution est allée de pair avec une hausse des compétences attendues des étudiant·e·s. Jusqu'à très récemment, dans les faits, une maturité gymnasiale était requise.

Pierre Graber

Une revue comme l'Éducateur ne peut manquer d'ailleurs de dénoncer au passage l'absence de reconnaissance en termes salariaux des exigences accrues d'accès à la profession, au point que le canton de Neuchâtel est le cancre national¹ en la matière!

Revenons pourtant aux voies d'accès à la HEP. Précédé par le Jura et Berne, le canton de Neuchâtel a institué dès l'année scolaire 2016/17 une maturité spécialisée avec orientation Pédagogie (MSOP) ouverte aux titulaires d'un certificat de culture générale. La mise en place rapide a permis le maintien d'une filière de formation postobligatoire au Val-de-Travers après l'abandon de l'antenne du Lycée Denis-de-Rougemont. L'École supérieure Numa-Droz (ESND ou Numa) ayant déjà le projet d'ajouter une option pédagogie à son certificat de culture générale, la décision politique lui a donné le feu vert. Un effet d'aubaine... à la condition toutefois de l'ancrer à Fleurier!

Le parcours

Depuis la rentrée 2015-2016, les étudiants peuvent ainsi commencer leur formation à Neuchâtel «au Numa» par une première année de tronc commun avec leurs camarades des options santé et travail social. Pour ceux qui ont choisi l'option pédagogie, les 2^e et 3^e années se poursuivent à Fleurier pour l'obtention du certificat de culture générale. Mais le but visé est la maturité spécialisée, qui passe par une année supplémentaire – toujours à Fleurier – qui ne commence cependant qu'après les vacances d'automne, offrant encore la possibilité de réaliser des stages ou de parfaire sa formation (par exemple en allemand) pour satisfaire les exigences de la HEP BEJUNE.

La réussite accorde un accès direct au bachelor de la Haute école pédagogique pour les deux premiers cycles de l'école obligatoire – degrés 1 à 8 (sous réserve toutefois d'un examen départageant les candidat·e·s en cas de *numerus clausus*).

Ce qu'ils en disent...

Fleurier?

Ça surprend d'abord. Mais la déception initiale – quitter les camarades des autres options après la première année de tronc commun – est vite surmontée. Finalement, étudiant·e·s et enseignant·e·s s'accordent à y voir plus d'avantages que d'inconvénients! L'absence d'administration sur place encourage à prendre ses responsabilités et développe l'autonomie. Les horaires sont définis en fonction de ceux du train et la brièveté de la pause de midi permet de terminer la journée assez tôt malgré les deux blocs quotidiens de quatre périodes. L'ancrage vallonnien n'a pas d'effet sur le recrutement... Dans la volée de maturité, seuls trois étudiant·e·s sont à domicile... Surtout, la décentralisation permet de disposer de davantage d'espace. Deux salles sont à disposition pour chaque leçon, facilitant les travaux de groupes.

Satisfaction

Belle unanimité! Aucun·e étudiant·e ne regrette son choix. Sur la vingtaine qui a commencé en 2016, ils sont très rares à avoir renoncé à leur projet. Des passerelles sont alors à disposition pour réduire au strict minimum les conséquences d'une réorientation.

Un projet très... très stimulant!

Les enseignant·e·s engagé·e·s dans le projet sont presque tous et toutes des volontaires qui l'ont conçu. La plupart sont convaincu·e·s par l'expérience. En ce moment, il s'agit toutefois d'apporter de légers ajustements, à la lumière de l'expérience vécue par une première volée. Au moins, la preuve a été apportée que c'était faisable.

– Tu montes à Fleurier? – Pour des classes comme ça, plutôt deux fois qu'une!

Pour plusieurs enseignant·e·s, la grande motivation, l'investissement, l'engagement et la volonté des étudiant·e·s compensent les contraintes de transport suisses.

«Si ce ne sont peut-être pas les meilleur·e·s élèves (par comparaison avec le lycée académique), ce sont par contre des classes presque idéales!»

Un esprit d'équipe

La volée vit un peu en autarcie, dans sa bulle, à Fleurier. Cela apprend à vivre ensemble, pas seulement pour gérer les espaces communs. Les étudiant·e·s ne manifestent aucun regret...

Des contraintes fécondes!

La localisation excentrée a d'emblée stimulé les esprits. Les classes ne comptant ensemble guère plus de cinquante étudiant-e-s, il était impossible de reproduire à Fleurier une organisation analogue à celle de la «maison-mère». De même, le succès de l'option dépendrait de la perception de ses handicaps par les candidat-e-s. La direction a commencé par faire appel à l'intérêt des enseignant-e-s et ça s'est révélé fructueux puisqu'une vingtaine se sont annoncé-e-s.

Le plus grand défi concernait la manière de dispenser les cours. Tenant compte également du but visé, trois axes essentiels ont assez vite été définis pour la formation: une pédagogie active et participative; une organisation annuelle originale, avec un enseignement organisé par blocs et ponctué de nombreuses semaines thématiques; une part importante dévolue aux stages en lien avec le projet professionnel; celui-ci imposant d'ailleurs la garantie d'un niveau de compétences et de connaissances permettant aux détenteurs de la MSOP d'être sur un pied d'égalité avec leurs camarades titulaires d'une maturité gymnasiale (notamment en cas de régulation des admissions en HEP comme c'est actuellement le cas).

Les cours comprennent notamment du français, de l'allemand, des mathématiques, des sciences expérimentales et des sciences humaines. Un accent tout particulier est mis sur le développement des compétences méthodologiques et sociales, appuyé encore par de nombreux stages pratiques dans le domaine de l'enseignement. Originalité neuchâteloise, l'anglais est proposé à l'horaire, car la branche peut être enseignée par des généralistes durant les années 7 et 8 HarmoS.

Cours blocs?

Un bloc de quatre périodes permet indéniablement d'aller plus loin qu'avec des leçons isolées. L'inconvénient est que les étudiant-e-s n'y reviennent qu'une semaine plus tard. Cela contraint les profs à imaginer des moyens de les «forcer» à travailler durant cette période sous peine de perdre l'avantage de la formule. Les enseignant-e-s sont aussi appelé-e-s à varier les moments durant le bloc pour prévenir la lassitude. Les locaux à disposition y contribuent.

Un gros travail a été fourni par les profs pour adapter leur enseignement à ces conditions particulières. C'est très stimulant et les encourage à répéter l'exercice avec de nouvelles volées.

Bémol: pour les cours peu dotés, l'horaire de l'enseignant-e est bloqué une demi-journée sur l'année pour un engagement à quinzaine...

iPad?

Les étudiant-e-s apprécient généralement. Cela a demandé une phase d'adaptation. Les distrait-e-s n'oublient plus leurs supports de cours! Mais tout n'est pas forcément adapté. Les maths plutôt moins que le français, surtout pour la géométrie.

Une attention particulière a notamment été portée à la maîtrise de l'allemand par des démarches favorisant l'immersion et les échanges linguistiques avec la *Kantonsschule am Brühl* de Saint-Gall.

Mais deux caractéristiques sautent immédiatement aux yeux du visiteur. D'abord, le recours accru aux outils numériques (utilisation obligatoire d'un iPad!) afin de former de futur-e-s enseignant-e-s averti-e-s et de faciliter la gestion administrative décentralisée. Et puis le découpage des horaires en blocs de quatre périodes. Selon la dotation, les branches peuvent apparaître hebdomadairement ou à quinzaine pour certaines d'entre elles (semaines paires ou impaires).

Je tiens à remercier tous les interlocuteurs de l'ESND. La direction a fourni tous les renseignements souhaités et a facilité les contacts avec les principaux intéressés. Merci tout particulièrement aux étudiant-e-s de la classe de maturité – première volée sur le point d'achever sa formation – et à Mme Muriel Heistercamp, leur prof de maths, qui ont accepté de me recevoir, y consacrant même un peu de leur courte pause de midi.

Les jeunes futur-e-s collègues rencontré-e-s récemment m'ont fait une excellente impression. Ils font preuve d'une remarquable maturité, démontrent une belle pondération quand on leur demande comment ils ont vécu leur parcours. Manifestement, la clarté de leur projet professionnel contribue à la qualité de leur engagement. Ils seront à coup sûr des collègues avec lesquels chacun-e aura plaisir à collaborer!

¹ Le processus d'évaluation des fonctions de l'enseignement permettra peut-être enfin de corriger cela, même si l'état des finances cantonales fait craindre une mise en vigueur très très progressive...

On travaille différemment, c'est aussi une stimulation pour les enseignant-e-s qui ont pris sur eux l'apprentissage de l'outil.

Dans la cible?

Quelques jours avant ma visite, les étudiantes et les étudiants avaient participé à l'examen de régulation de la HEP. Bonne nouvelle: ils ont aussi bien réussi le concours que leurs camarades issu-e-s de la voie gymnasiale. Selon eux, leur formation les a notamment mis à l'aise pour les entretiens..

Une année supplémentaire...

Depuis la sortie du cycle 3, le parcours suivi par les étudiant-e-s ayant choisi cette option «coûte» une année par rapport à ceux qui sortent du lycée académique. Pour celles et ceux qui se destinent à l'enseignement, l'inconvénient semble largement compensé par l'adaptation du projet aux attentes de la HEP. À noter que la formule offre aussi l'accès à la profession à des élèves qui n'ont juste pas rempli les conditions requises pour le lycée.