

## Rapport d'activités de la section enseignement du SSP-RN mai 2017 – mai 2018

Le rapport d'activités de la section enseignement du SSP Région Neuchâtel constitue un reflet le plus précis possible des activités menées par le syndicat au cours de l'année écoulée, mais en aucun cas une retranscription exhaustive de l'ensemble de ses actions.

### 1. Politique salariale du Conseil d'Etat

#### Entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale en janvier 2017

Malgré une forte mobilisation durant l'automne 2016, dont 4 jours de grève, la nouvelle grille salariale entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Grâce à la grève de l'automne 2016, les enseignants ont cependant bénéficié de quelques améliorations de leurs conditions de travail. Voici la liste exhaustive des concessions faites par le Conseil d'Etat et leur application :

- Les enseignants non plafonnés ont bénéficié d'un échelon supplémentaire dans le cadre de la transposition dans la nouvelle grille salariale (janvier 2017) : réalisé
- Octroi d'une décharge pour raison d'âge pour les enseignant-e-s dès 50% (dès la rentrée d'août 2017) : réalisé

	100%	75-99%	50-74%
<b>55 ans</b>	1 période	0	0
<b>58 ans</b>	2 périodes	1 période	0
<b>62 ans</b>	3 périodes	2 périodes	1 période

- Octroi d'une période de décharge pour maîtrise de classe pour les enseignant-e-s de 3-6H (dès août 2017) : réalisé
- Suppression des épreuves cantonales de compétences de 8-9H (dès l'année scolaire 2016-2017) : réalisé suite au vote du Grand Conseil.
- Soutien immédiat et temporaire (SIT) (dès la rentrée d'août 2017) : réalisé mais ce soutien semble très restrictif et semble donc assez peu utilisé par les enseignants.
- Engagement à l'indice 23 des enseignants nouvellement engagés au secondaire 2 (dès la rentrée d'août 2017) : réalisé seulement partiellement car seuls les enseignants qui débutent dans la profession et se trouvent tout en bas de l'échelle sont concernés. Les enseignants qui auraient enseigné au secondaire 1 avant de trouver une place au secondaire 2 ne sont pas concernés par cette mesure.
- Suppression de la cotisation à la caisse de remplacement dès le 1<sup>er</sup> août 2017 : réalisé. En contrepartie, les enseignants engagés depuis moins de deux ans ne bénéficient, au même titre que l'administration cantonale, que d'un droit au salaire en cas de maladie et/ou d'accident que durant 180 jours (contre 720 jours auparavant).

- Non répercussion de l'indice des prix à la consommation négatif (-0,4%) sur les salaires de 2017 : réalisé. Il ne s'agit cependant pas d'un cadeau de l'Etat puisque ces -0,4% ont été mis en réserve et seront déduits lorsque l'IPC sera à nouveau positif.
- Lancement de l'évaluation des fonctions dans l'enseignement (dès 1<sup>er</sup> trimestre 2017) avec la création d'une commission paritaire sur le modèle mis en place dans le Jura ; la fin des travaux d'évaluation est prévue pour fin 2018 : réalisé. Mais précisons que l'évaluation des fonctions constitue une revendication avant tout du SAEN et non du SSP, qui craint que certaines catégories d'enseignants ne sortent perdants de l'exercice.
- Lancement des travaux pour réduire les tâches administratives demandées au corps enseignant, avec tous les partenaires (syndicats enseignants, directions, services et département) (dès 1<sup>er</sup> trimestre 2017) : réalisé. Mais crainte sur l'application des recommandations proposées par ce groupe de travail.

### **Evolution des salaires pour 2018-2019**

Pour l'année 2018-2019, le Conseil d'Etat s'est engagé à octroyer les échelons dans leur totalité. Mais il nous a bien fait comprendre qu'il s'agissait en quelque sorte d'une fleur faite à la fonction à un moment où les finances de l'Etat sont au plus mal. Le SSP rappelle que le Conseil d'Etat a toujours affirmé qu'il souhaitait l'introduction d'une nouvelle grille salariale afin de pouvoir enfin appliquer les mécanismes salariaux prévus dans la loi. Le SSP restera très attentif à la situation car il n'est pas impossible qu'à l'avenir le Conseil d'Etat revienne sur ses engagements et refuse d'octroyer les échelons prévus. Il sera alors nécessaire de réagir avec force ! Quant à l'indice des prix à la consommation (IPC), qui est positif en 2018, il ne sera pas octroyé en 2019 car l'IPC négatif des dernières années, qui a été mis en réserve, remettra les compteurs à zéro. La fonction publique neuchâteloise ne bénéficiera donc pas d'une adaptation des salaires aux prix à la consommation en 2019.

## **2. Rénovation des filières du cycle 3**

Le SSP continue de relayer à la cheffe du Département les inquiétudes grandissantes de nombreux enseignants face à la nouvelle réforme des filières du cycle 3. Une évaluation de la réforme est actuellement en cours, la première cohorte d'élèves quittant l'école obligatoire à la fin de cette année scolaire. Un questionnaire a été envoyé à tous les enseignants du cycle 3. Nous espérons que nos membres y ont largement répondu afin que leurs préoccupations puissent être prises en compte.

Les résultats de cette évaluation ne seront connus qu'au printemps 2019. Le SSP est donc contraint d'attendre cette échéance. Mais une chose est sûre : le SSP exigera du DEF qu'il revoie sa copie. Les enseignants font de leur mieux mais sont découragés et attendent d'être écoutés. Face aux difficultés dont la liste est aussi longue qu'édifiante, le SEO devra prendre en compte le malaise général. Les enseignants sont confrontés à une réalité qui est source d'angoisse et de lassitude. Le découragement est à la mesure des attentes déçues.

Pour rappel, cette réforme défavorise les élèves qui rencontrent des difficultés d'apprentissage, d'organisation, etc. Elle ne leur permet pas de s'épanouir dans leur travail en classe car ces élèves ont perdu le cadre sécurisant qu'offrait le suivi d'un enseignant les connaissant bien. Le système mis en place ne peut répondre aux attentes et les parents ont de quoi être très inquiets.

L'hétérogénéité du niveau 1 liée aux différences énormes de compétences entre les élèves (élèves allophones et élèves aux besoins éducatifs particuliers (BEP)). Les élèves les plus "faibles" sont les grands perdants. Au niveau 1, les enseignants n'ont pas la possibilité de gérer efficacement leurs classes et de fournir le travail attendu en l'état. Les effectifs des classes sont trop élevés. Le suivi des élèves s'est clairement dégradé.

L'évaluation pose aussi un problème : en PP, un élève pouvait avoir une note de 5 qui correspondait à son niveau, ce qui était valorisant. Actuellement, ce même élève ne peut pas avoir un 5 car cela voudrait dire qu'il peut passer au niveau 2 alors qu'il n'a pas forcément les compétences pour ce passage. Avec ce système, l'élève ne peut pas être bon dans son niveau ! Dès lors, comment faire comprendre à un patron d'apprentissage que l'élève était bon dans le niveau 1 alors qu'il avait une note de 4 ?

### **3. Epreuves cantonales de compétences 8-9H**

Comme prévu, les épreuves cantonales de compétences en 8-9H ont été supprimées dès l'année scolaire 2016-2017. Mais il a fallu attendre le vote du Grand Conseil à fin septembre 2016 (94 voix oui contre 7) pour entériner la décision du Conseil d'Etat.

Depuis lors, l'enclassement des élèves dans les niveaux 1 et 2 se fait grâce aux moyennes et pour ceux qui se situent entre 4,50 et 4,74, l'avis du conseil de classe sera donné aux parents; mais ces derniers pourront finalement décider, s'ils ne sont pas d'accord avec ce qui est proposé.

Face au mécontentement de nombreux enseignants qui estiment que la "fourchette" admise est trop basse, le SSP a proposé de la remonter un peu (par ex. entre 4,74 et 4,94). Le Département s'est montré ouvert à cette proposition mais la décision n'a à ce jour pas encore été prise.

### **4. Inégalité de traitement des maîtres d'éducation physique (MEPH)**

Comme cela a été relevé l'année dernière dans le rapport d'activité, il subsistait encore quelques craintes dans le dossier de la rémunération des MEPH. Celles-ci se sont malheureusement cristallisées de la façon suivante : seuls les nouveaux engagés au bénéfice d'un Master auront un seul et même salaire lorsqu'ils enseignent l'EPH ou une autre discipline. En effet, même si tous les MEPH concernés ont bénéficié d'un "réenclassement" favorable, il subsiste toujours de grosses disparités salariales entre les différentes branches enseignées. Comment est-ce possible ? Par le jeu des échelons, des différences entre les branches ont été maintenues artificiellement malgré la classe salariale identique.

On peut se réjouir d'avoir obtenu gain de cause pour tous les nouveaux enseignants d'EPH qui débutent dans notre école, mais on peut également déplorer que la situation ne soit pas complètement régularisée pour les "anciens" qui subissent et subiront encore et toujours une inégalité salariale.

Ce dossier est clos. Même si dans l'absolu le résultat n'est pas entièrement satisfaisant, il faudra s'en accommoder et en reconnaître les aspects positifs.

### **5. Suppression de la caisse de remplacement**

Suite à la grève de l'automne 2016, les enseignants ont obtenu que l'exception neuchâteloise soit enfin supprimée. Dès la rentrée d'août 2017, le coût des remplacements est assumé par le canton et les communes exclusivement. Pour les enseignants de l'école obligatoire, la gestion des remplacements a été reprise par les cercles scolaires. La crainte de voir les communes dont les finances se trouvent dans le rouge ne plus systématiquement remplacer les enseignants lorsqu'ils sont absents, semble bien une réalité dans certains cas (heureusement pas dans les petits degrés). Le SSP n'a pas encore suffisamment de recul mais reste attentif à ce problème.

## 6. Conservatoire de musique Conservatoire neuchâtelois (CMNE)

La situation des enseignants du CMNE est relativement précaire. Leur taux d'activité découlant directement du nombre d'élèves inscrits, celui-ci peut ainsi varier chaque année, engendrant parfois des situations difficiles, notamment en fin de carrière.

Un groupe de travail paritaire agréé par Monika Maire-Hefti et chargé de plancher sur des améliorations du statut des enseignants du CMNE a fait des propositions à la cheffe du Département, qui a refusé toutes celles qui avaient un coût, même minime. A noter que la cheffe du DEF a même refusé d'entrer en matière sur une mesure simplifiant la charge administrative des professeurs et qui permettait de rembourser des frais de déplacements auxquels ces derniers ont droit. Madame Maire-Hefti a accepté que le groupe poursuive ses réflexions, ce que les syndiqués ont finalement accepté aussi, quand bien même ils sont conscients qu'il ne sera pas possible d'obtenir des changements significatifs. Ce groupe devrait reprendre ses travaux sous peu, probablement à la rentrée d'août 2018-2019.

Par ailleurs, les enseignants syndiqués s'inquiètent de l'avenir du Conservatoire, qui pourrait devoir économiser jusqu'à 700'000 francs de manière pérenne. Si ce scénario devait se concrétiser, le personnel serait directement et fortement impacté, le CMNE ayant déjà économisé sur tout ce qui était possible sans trop toucher au personnel (à noter qu'une mesure touchant au salaire des professeurs de langage musical a déjà été prise). Le SSP suit donc cette situation complexe avec une très grande attention.

De son côté, la direction a décidé de mener des réformes pédagogiques (ex. introduction de cours collectifs), invoquant pour ce faire la nécessité de faire des économies. Les enseignants syndiqués sont très majoritairement opposés à ces réformes qui selon eux n'apporteront rien au niveau pédagogique et dégraderont les conditions de travail des enseignants. Et surtout : ils questionnent la pertinence de faire des réformes pédagogiques dans un cadre d'économies, ce d'autant que l'on ne connaît pas le montant à économiser. Ce flou volontairement entretenu par la direction inquiète fortement les syndiqués.

Quant à la très regrettable annonce de la fermeture de la Haute Ecole de musique (HEM), elle entretient également le flou quant à l'avenir du CMNE, notamment concernant l'occupation et les coûts des locaux situés sur le plateau de la gare à Neuchâtel.

## 7. HE-ARC

Le SSP participe aux séances de la commission de travail du conseil du personnel, présidée par la présidence du COSTRA, assumée jusqu'en mars 2018 par M. Bernhard Pulver, conseiller d'Etat bernois. La présidence du COSTRA est depuis assumée par le ministre jurassien Martial Courtet.

**HE-ARC Santé :**

Suite au bilan effectué au sein du domaine santé, la situation semble s'être quelque peu améliorée, même si tout n'est pas réglé. Le départ de certains cadres a permis d'apaiser quelque peu la situation. Reste désormais à s'assurer que les recommandations faites par le mandataire, qui ont été acceptées par le mandant, seront appliquées. Le SSP suit ce dossier avec attention.

#### **8. Journée syndicale du 1<sup>er</sup> novembre 2017**

La participation à la Journée syndicale a été bonne, sans être exceptionnelle. La salle de la Maison du Peuple à La Chaux-de-Fonds était quasiment pleine.

Le comité a annoncé qu'il recherchait un ou des candidat-e-s pour reprendre la présidence de la section, qui est vacante depuis le printemps 2017. Personne ne s'est proposé. Des nouveaux membres sont également bienvenus pour renforcer le comité.

Le comité est constitué de 7 personnes.

En première partie, le comité au complet a transmis des informations syndicales sur différents sujets : retours sur les mesures obtenues à l'issue de la grève des enseignants de l'automne 2016 ; bilan et perspective du COPIL sur l'épuisement professionnel et du groupe de travail sur la surcharge administrative ; élèves sans solution à la fin de l'école obligatoire ; premier bilan du travail de la commission paritaire sur l'évaluation des fonctions dans l'enseignement ; point de la situation du REX en 5-6H, etc.

En deuxième partie, la parole a été donnée à Philippe Martin, secrétaire central au SSP, qui a fait un exposé sur la « Santé et les conditions de travail des enseignants en Suisse et dans le canton de Neuchâtel ». Avec l'augmentation de la pénibilité du travail des enseignants et la multiplication des absences de longue durée (notamment pour burnout), la santé des enseignants devient un sujet central de préoccupation. Philippe Martin en a profité pour annoncer la Conférence fédérative de la formation, de l'éducation et de la recherche, les 16 et 17 mars 2018 à Neuchâtel, consacrée à la problématique de la santé des enseignant-e-s ainsi que des conditions de travail et de la pénibilité de la profession d'enseignant-e-s.

#### **9. Commission paritaire évaluation des fonctions dans l'enseignement**

La commission paritaire chargée de suivre l'évaluation des fonctions, à laquelle participent trois membres du comité depuis le début de l'année scolaire 2017-18, a bien avancé dans ses travaux, même s'il reste encore des entretiens d'évaluation à mener.

Rappelons qu'il s'agit de clarifier et de simplifier le système actuel en établissant différentes fonctions pour tous les enseignants et les membres des directions. Pour ce faire, la commission a décidé d'utiliser la méthode ABAKABA, reconnue au niveau national – notamment dans le canton du Jura – et qui garantit l'égalité hommes-femmes (même si, selon nous, elle ne pourra pas corriger le fait que les femmes occupent souvent des fonctions moins bien rémunérées que celles des hommes, et ce dans toute la fonction publique neuchâteloise). Des entretiens sont donc menés à l'aide de cette méthode pour définir et décrire les différentes fonctions des enseignants (missions, tâches, titres requis, compétences, etc.) À noter encore que la commission se penchera dans un second temps seulement sur le problème des indices horaires. Il est primordial que les représentants du SSP dans cette commission restent attentifs à ce que le Conseil d'Etat ne profite pas de ces travaux pour économiser une fois encore sur le dos des enseignants. D'autant plus que le Conseil d'Etat avait donné pour mandat que cette évaluation se fasse à coûts neutres ! Le SSP avait refusé de participer à cette commission paritaire dans de telles conditions. Si le mandat a été corrigé, nous craignons qu'à l'issue des travaux certains

collègues actuellement mieux reconnus et payés voient leur traitement revu à la baisse pour que le Conseil d'Etat puisse revaloriser celui de collègues moins bien lotis...

## 10. Groupes de travail et commissions

### - Rencontres DEF – syndicats

Ce groupe de travail, qui réunit la cheffe du DEF, ses chefs de service ainsi que les deux syndicats d'enseignants, traite de tous les sujets en lien avec l'enseignement obligatoire et postobligatoire. Les syndicats décident d'une partie des sujets qui seront abordés lors de ces rencontres. Voici quelques-uns des thèmes qui ont été abordés par le SSP au cours de l'année écoulée : mesures d'économies prévues au sein du DEF, réforme du cycle 3 et ses conséquences, évaluation aux cycles 1 et 2, enseignement des généralistes en 11H, dysfonctionnements dans certaines écoles, demande de retour en arrière sur le REX (devenu obligatoire), évaluation des fonctions dans l'enseignement, élèves sans solution après l'école obligatoire, élèves FS intégrés en classes FR, etc.

Suite à l'annonce des plans d'économies successifs, le SSP a demandé des explications à la cheffe du DEF. Au vu de l'état des finances cantonales, la marge de manœuvre est cependant très faible. Pour ce qui est de l'augmentation d'un élève par classe aux cycles 1 et 2, une solution alternative a été trouvée afin d'éviter de procéder à cette augmentation linéaire. Nous attendons des confirmations de la part du DEF.

### - Conseil scolaire :

Le Conseil scolaire s'est réuni le 19 octobre 2017 et le 22 mars 2018. Il réunit tous les partenaires de l'école qui sont informés, voire consultés, mais ne prennent aucune décision. Les thèmes qui ont été abordés lors de ces séances sont les suivants :

Bilan de la rentrée scolaire (19 octobre 2017)

Prévention et gestion du stress auprès des enseignants et des directions de l'enseignement obligatoire et postobligatoire (19 octobre 2017)

Etat des lieux de la réforme du cycle 3 (22 mars 2018)

Plan de législature (22 mars 2018)

### - Copil Harnos, de l'enseignement spécialisé et de la rénovation du cycle 3 :

Un membre du comité représente le SSP dans cette instance.

Le COPIL (comité de pilotage) Harnos est censé être un lieu où se prennent les décisions ; mais il est en réalité davantage une instance d'information et de consultation.

Le SSP a par exemple participé à la remise en question et à la modification des critères de promotion pour les élèves de 11H, qui seront appliqués dès cette année.

Le COPIL a été informé qu'un groupe de travail a été mis sur pied pour proposer une nouvelle évaluation pour les 7-8H.

### - Quant au concept de pédagogie spécialisée, il a été validé par le Conseil d'Etat et sera débattu par le Grand Conseil certainement encore avant la fin de l'année scolaire 2017-2018.

### - Groupe de pilotage relatif à la rénovation du cycle 3 :

Il s'agit d'un groupe qui suit de près la réforme du cycle 3. Une partie des directeurs du cycle 3 sont présents, ainsi que des représentants du SEO, de SFPO et de l'OCOSP et des deux syndicats d'enseignants (SSP et SAEN). Un représentant du SSP y participe.

Les propositions de ce groupe sont ensuite présentées au COPIL Harmos, de l'enseignement spécialisé et de la rénovation du cycle 3.

Exemples de thèmes discutés lors de ces réunions : conditions de promotions en fin de 11<sup>e</sup>H ; conditions d'accès aux formations postobligatoires ; élèves en difficulté au cycle 3 ; divers règlements du cycle 3 ; données statistiques du cycle 3 ; bilan de la rénovation ; etc.

- **Groupes relatifs à l'évaluation**

**Cycle 1 :**

**En 1-2H :** Il n'y a pas de nouveaux changements. Il est à relever que nous avons écrit à la Cheffe du DEF pour dénoncer le fait que ce demi-cycle ne se sent pas considéré pour les raisons suivantes :

- Les évaluations ne sont toujours pas en ligne sur CLOEE (alors que c'est le cas pour les 3-4H qui ont eu les changements bien plus tard). Nous espérons l'avoir – enfin – en 2018-2019.
- Les consignes n'avaient pas été modifiées sur RPN, ce qui a créé des différends avec certaines directions qui ne voulaient pas appliquer le nouvel arrêté sous prétexte que les consignes n'avaient pas été modifiées. Cela a finalement été rectifié.
- Le matériel officiel « activités et apprentissages » qui sert de fil rouge pour les entretiens avec les parents n'a pas été commandé et les enseignantes l'ont reçu après le début des entretiens.
- L'idée d'un agenda spécifique avait été planifiée et avalisée par la Cheffe du DEF en 2016... mais les travaux ne vont commencer qu'en juin 2018 !

**En 3-4H :** Le système des 1-2H a été adopté avec des adaptations : création d'un poster pour parler des domaines lors de la réunion des parents, d'une affichette qui sert de fil rouge pour les entretiens et d'un document à remettre aux parents où les phrases du menu déroulant ont été revues. Un représentant du SSP a suivi ce dossier.

**Cycle 2 :**

Une représentante du SSP suit ce groupe de travail qui est actuellement en pleine réflexion.

La problématique est que si nous continuons sur un système d'évaluation des compétences et non des connaissances, il sera difficile de déterminer si les élèves doivent être attribués au niveau un ou au niveau 2. De plus la définition de ce que l'on entend par « compétences » signifie n'est pas claire. Est-ce que cela se rapporte à la tâche ou à l'individu ? Il serait important de faire ressortir certaines compétences communes d'une classe à l'autre et de définir la manière de les évaluer. Qui est capable de former les enseignants à ce changement de vision ? Quels sont les moyens financiers pour ce faire ? Comment les parents seront-ils informés ? Quelles tâches supplémentaires cela représentera-t-il pour les enseignants ? Il y a encore beaucoup d'interrogations... Le SSP demande que, pour une fois, il y ait des réponses AVANT la mise en œuvre.

Le groupe devra faire trois propositions à la Cheffe du DEF qui devra décider si elle retient :

- Une évaluation sans note
- Une évaluation avec notes mais sans moyenne
- Une évaluation avec note et avec moyenne

Les enseignant-e-s seront consulté-e-s. La formule n'est pas encore très claire, mais apparemment les animatrices et la cheffe de ce groupe auront un rôle à jouer.

**Cycle 3 :**

Le sous-groupe de pilotage « Evaluation – Cycle 3 » s'est réuni environ une fois par mois pour travailler à l'élaboration d'un guide destiné aux enseignantes et aux enseignants. La première partie du guide, portant sur des définitions, des visées et des lignes directrices, est quasiment achevée. Mais un certain nombre de points ne donnent pas satisfaction. Il est notamment prévu de renforcer la collaboration au sein des équipes pédagogiques et d'adapter le programme et les évaluations pour les élèves FS intégrés dans des classes de formation régulière (FR). Mais pour l'instant, rien n'est envisagé pour soulager les enseignants qui, de toute évidence, devront consacrer du temps et fournir un travail supplémentaire pour réaliser ce qui est demandé. Le SSP exigera donc qu'avant la mise en œuvre des lignes directrices du guide, des mesures soient prévues pour que les enseignants n'aient pas une surcharge de travail au niveau de l'évaluation.

- **Groupe « accompagnement des enseignants du cycle 3 » :**

Ce groupe s'est réuni trois fois dans l'année pour assurer le suivi des formations complémentaires pour les enseignants généralistes et de la formation en mathématiques pour les enseignants spécialistes en sciences. Il a également proposé des formations à la différenciation, à la HEP-Bejune et dans les établissements scolaires, portant aussi bien sur l'enseignement que sur l'évaluation. Ces différentes formations étant terminées, le groupe a été dissout en mai 2018.

- **Comité de la caisse de remplacement :**

La suppression de la caisse de remplacement est effective depuis août 2017. Ce comité a donc cessé ses activités. Le SSP remercie sincèrement le représentant du SSP qui y a participé pendant une vingtaine d'années.

Dès août 2017, les enseignants sont au même régime que le personnel de l'administration cantonale pour ce qui est du droit au salaire en cas d'absence maladie et/ou accident. Durant les deux premières années d'enseignement, leur salaire n'est payé que durant 180 jours. La couverture passe ensuite à 720 jours sur une période mobile de 900 jours.

Quant au personnel de la caisse, la responsable a pu bénéficier d'une retraite anticipée. Deux autres collaboratrices ont trouvé une solution et les RH recherchaient un poste partiel pour une troisième collaboratrice (situation au 1.6.2017). Comme les remplacements seront gérés par les centres scolaires et qu'il risque d'y avoir une disparité entre les différents centres, la cheffe du DEF s'est engagée à récolter les données statistiques et à contrôler la situation.

- **COFIL prévention et gestion du stress auprès des enseignants et des directeurs de l'enseignement obligatoire et postobligatoire du canton de Neuchâtel**

Lors de l'ouverture de ce groupe, le 18 septembre 2015, Mme Maire-Hefti avait annoncé que ce sujet faisait partie des deux sujets les plus importants de sa législature et qu'elle mettrait son énergie à améliorer la situation. En effet, le nombre d'absences de longue durée – dont certains ont pour cause l'épuisement professionnel – continue d'augmenter et atteint 80% ! Ce groupe s'est retrouvé à 5 reprises entre le début en 2015 et la dernière réunion du 22 mars 2017.

Les deux représentants du SSP dans ce COFIL ont demandé que tous les collègues soient consultés non seulement lors des groupes d'entretien mais aussi par le biais d'un questionnaire. Le taux de réponse de ce dernier, fin janvier 2016, s'est élevé à 38%, ce qui est considéré comme significatif. Les discussions dans ce COFIL se sont déroulées dans un état d'esprit constructif et ont débouché fin mai 2017 sur un projet de plan d'action qui montre clairement qu'il y a une surcharge de travail.



Le SSP avait jusqu'à début mai pour envoyer sa prise de position et pour choisir 3 propositions pour améliorer la situation pour chacun des 6 différents axes retenus. Les collègues ont été consultés lors de l'AG de la section enseignement du 25 avril 2017. La demande la plus plébiscitée par les collègues est d'avoir une pondération des effectifs en fonction du nombre d'élèves BEP par classe.

Les mesures ont été réparties en différents axes :

A : Classes et élèves, avec notamment une révision de la pondération des effectifs en fonction de la présence d'élèves BEP ;

B : Statut et missions de l'enseignant, avec la nécessité de préciser le temps annuel de travail d'un enseignant afin de le comparer avec les autres acteurs de la fonction publique, ainsi que l'introduction dès août 2017 d'une décharge pour raison d'âge pour les collègues travaillant à temps partiel ;

C : Charge de travail administratif, avec la volonté exprimée d'offrir plus d'autonomie au corps enseignant dans son enseignement et dans l'organisation d'activité hors-murs. Il est également souhaité de distinguer les tâches administratives qui incombent obligatoirement aux enseignants et de modifier, voire supprimer, celles qui ne leur incombent pas directement.

D : Profession « enseignant-e » : Savoir-être, savoir-faire et image de l'école et de la profession à l'extérieur : Dans cet axe, on parle de formation continue concernant l'évaluation, de la formation dans la gestion de la communication, des conflits et des entretiens avec les parents. Il est également fait mention qu'on veut favoriser l'accueil de vocations tardives en favorisant la formation en emploi. On mentionne également les congés sabbatiques (possibilité de prendre un congé avec une garantie de conservation de poste) et les congés de formation payés d'une durée maximale de 6 mois. Enfin, il est prévu de renforcer l'image du corps enseignant auprès des parents et du public en développant la communication sur l'école.

E : Pilotage, mise en œuvre et accompagnement des changements et réformes. Dans cet axe, il est fait mention de revoir le rythme des changements et des réformes.

L'axe F concerne les directions.

On peut mentionner le sérieux avec lequel la représentante du CAPPEP a mené son travail. On sentait néanmoins le désir chez certains représentants des communes de disposer enfin d'un cahier des charges des enseignants, plus pour leur imposer certaines tâches que pour les décharger de certaines autres.

Le plan d'action final sur les mesures à prendre ou déjà prises est sorti en février 2018. Les mesures proposées ont été chiffrées. Elles bénéficient également d'un calendrier d'application ainsi que de la désignation de l'organe chargé de son application.

Il n'y a plus qu'à espérer que ces mesures permettront d'alléger le travail des enseignants et leur soient vraiment profitables. Nous craignons cependant que certaines communes refusent d'appliquer les mesures les plus coûteuses, notamment celles concernant les élèves BEP.

- **Groupe de travail sur la réduction de la pénibilité administrative :**

Le groupe de travail a rendu son rapport à la Cheffe du département. Il en ressort une multitude de facteurs et de propositions parfois très intéressants. Le chef de groupe n'a pas voulu inscrire dans le rapport les désaccords du SSP sur certains points. Mais le SSP les a signalés directement à la Cheffe du DEF et continuera à les dénoncer.

Le SSP craint que sans directives cantonales claires, chaque cercle scolaire fasse – de nouveau – comme il l'entend, ce qui renforcerait encore les inégalités entre les cercles scolaires. Il craint aussi que certaines directions appliquent un seul paramètre (le moins coûteux ?) pour se donner

bonne conscience.

En l'état actuel, nous n'avons encore reçu aucune directive, mesure ou autre proposition concrète pour diminuer la surcharge administrative.

A noter que l'un des représentants du SSP a quitté le groupe car il ne se sentait pas écouté et respecté.

- **COFIL « Plan d'action pour l'avenir de la formation professionnelle »**

Ce comité de pilotage, qui se réunissait environ deux fois par an, a cessé ses activités à fin 2017. Il réunissait les milieux patronaux (CNCI, Fédération neuchâteloise des entrepreneurs, etc.) et les syndicats (SSP, représenté par sa secrétaire syndicale) autour de la cheffe du DEF, de ses chefs de service et des directions des écoles professionnelles et effectuait le suivi de la mise en œuvre du plan d'action visant à développer la formation professionnelle dans le canton de Neuchâtel. Ce COFIL a terminé ses travaux avec la publication, en mars 2018, du rapport final du plan d'actions pour l'avenir de la formation professionnelle.

- **Conseil cantonal de la formation professionnelle**

Le Conseil cantonal, qui se réunit deux fois par année, suit l'évolution de la formation professionnelle dans le canton. Il est constitué des représentants des milieux de la formation professionnelle (directions d'écoles), des milieux patronaux (CNCI, FNE, etc.) et des syndicats (le SSP, représenté par la secrétaire syndicale en charge de l'enseignement, et Unia), des conseillers communaux en charge de l'éducation, des directeurs d'écoles (CIFOM, CPLN, CPMB, Lycée Jean-Piaget et HE-Arc) et d'institutions neuchâteloises (ex. Les Perce-Neige), etc. Il est informé de la mise en œuvre du plan d'action pour l'avenir de la formation professionnelle et de tout ce qui touche de près ou de loin à la formation professionnelle (ex. mesures d'économies de l'Etat, etc.). Chaque année après la rentrée scolaire, les directions d'école brossent un bref un panorama de la situation de la formation professionnelle au sein de leur institution.

Lors de sa séance du 3 mai 2018, il a été informé en primeur du projet de création du Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE), qui aura d'importantes répercussions sur le Lycée Jean-Piaget. La cheffe du DEF a affirmé que ce projet n'avait pas pour but de faire des économies. Le SSP doute quelque peu de la véracité de ces propos.

- **Groupe école-familles :**

Par manque de temps, le SSP a renoncé à participer à ce groupe qui se retrouve environ 1 fois par année avec les associations des parents et la représentante du SEO.

- **Commission d'éducation routière :**

Par manque de temps, le SSP n'y participe plus non plus.

11. **SSP-RN (région Neuchâtel)**

Le SSP-RN regroupe les sections neuchâteloises du SSP (santé, énergie, administration, enseignement, personnel communal, etc.).

Deux membres du comité enseignement représentent la section enseignement au comité du SSP-RN.

Par ailleurs, la section enseignement a droit à 7 représentants à l'assemblée des délégués de la région.

12. **Commission de travail Conseil d'Etat – syndicats**

Le SSP participe à la « commission de travail Conseil d'Etat-syndicats », qui est le cadre de négociation entre les représentants du Conseil d'Etat et ceux des différents syndicats et associations du personnel. Le SSP est le syndicat le plus important et donc le plus représenté au sein de cette commission. La section enseignement y a trois délégués. La commission de travail aborde tous les sujets en lien avec la politique salariale du Conseil d'Etat (octroi des échelons, IPC, etc.) et tout ce qui touche à la fonction publique au sens large du terme (restructurations, etc.). Au vu de la situation financière difficile de l'Etat, les discussions autour des plans d'économies successifs de l'Etat y prennent une place importante. Suite à la présentation d'un plan de communication des syndicats au sein de l'Etat (dans le but d'avoir davantage accès au personnel), le Conseil d'Etat a proposé la création d'un groupe de travail chargé de réfléchir aux relations entre l'Etat et les syndicats et de toiletter la convention de 2006 qui lie l'Etat et les syndicats. Ce groupe de travail a débuté son travail en mai 2018. L'objectif est d'avoir un projet prêt en novembre 2018 et qui pourrait entrer en vigueur en janvier 2019.

- 13. Assemblée des délégués du SSP au niveau national et commission fédérative de l'enseignement :**  
 Un membre de la section enseignement occupe l'un des deux sièges neuchâtelois à l'Assemblée des délégués de la fédération nationale.  
 Une membre du comité enseignement représente la section neuchâteloise à la commission fédérative de l'enseignement.

**14. Organisation:**

**14.3. Jubilaires:**

Comme chaque année, le comité de la section enseignement a invité les jubilaires pour un souper. EN 2017, la soirée s'est déroulée à La Chaux-de-Fonds. Elle a été festive et a constitué un beau moment d'échange.

**14.4. Présentation des syndicats à la HEP-BEJUNE :**

Le 21 avril 2017, une personne s'est rendue à la HEP-BEJUNE à Bienne (PF2) pour y présenter le SSP devant une bonne vingtaine d'étudiants. En revanche, le SSP n'a pas pu se rendre à la présentation du SSP à la HEP-BEJUNE à La Chaux-de-Fonds (PF1) le 12 avril 2018. Deux personnes se sont rendues également à la HEP-BEJUNE à Bienne (PF2) le mercredi 16 mai.

**14.5 Comité:**

Présidence : Vacante

Membres:

Marie Guinand (cycle 1, La Chaux-de-Fonds)  
 Laure Galley (cycle 2, Cercle scolaire Val-de-Ruz)  
 Odile Rusca (cycle 3, enseignement spécialisé, Le Mail, Neuchâtel)  
 Jean-Philippe Hess (cycle 3, La Chaux-de-Fonds)  
 Pierre Monnat (Lycée Blaise Cendrars, La Chaux-de-Fonds)  
 Yann Queloz (cycle 3, cercle scolaire Val-de-Travers, Fleurier)  
 Sarah Blum : (ESTER, CIFOM, La Chaux-de-Fonds)  
 Jean-François Lehmann (enseignant au Conservatoire de musique neuchâtelois, CMNE)  
 Gabriel Bobillier (cycle 2, Cercle scolaire Val-de-Travers, Fleurier) depuis fin mars 2018

La Chaux-de-Fonds, le 28 mai 2018