



## Où il est question de votre salaire et de votre (future) retraite

Le mois de décembre est traditionnellement important pour les salarié·es, lequel·les attendent non pas quelque cadeau du Père Noël, mais une reconnaissance concrète de leur travail quotidien de la part de leurs employeurs. Pour nous autres enseignant·es, ceci se manifeste sous deux formes. Tout d'abord, l'acceptation par le Grand Conseil des propositions salariales formulées par le Conseil d'État (CE), après discussion et négociation avec les syndicats. Ensuite, par la décision annuelle de la Caisse de pension concernant les avoirs de retraite.

Sur le premier point, les choses s'annoncent favorablement cette année. En effet, nous avons subi une forte inflation depuis deux ans, et les hausses de prix touchent tous les ménages. Mais nos autorités ont été sensibles à cette situation et ont décidé de proposer cette année une pleine indexation de 2,2%, avec un échelon salarial normal à toutes celles et ceux qui y ont droit. De plus, le déblocage d'une case rose, la 23e de la grille salariale, permettra aux «ancien·nes» des classes B, C et D de recevoir un échelon salarial supplémentaire. Cette proposition du CE devrait être validée par le Grand Conseil début décembre.

Concernant le deuxième point, le Conseil d'Administration de notre caisse de pensions, la CPCN, devra décider en décembre aussi d'une éventuelle indexation des rentes pour les personnes retraitées et du montant des intérêts qui pourront être accordés aux assuré·es actif·ves sur leur avoir de retraite cumulé jusqu'à aujourd'hui. Là,

les discussions s'annoncent vives, puisque la lourde chute des marchés boursiers en 2022 avait amené une perte de capital de plus de 10%. Ceci avait largement érodé la réserve de fluctuations de valeurs (RFV), notre «coussin de sécurité». En 2023, les résultats s'annoncent légèrement positifs, mais il faudra être prudent au moment de discuter de la répartition des éventuels bénéfices de l'exercice comptable...

Il est à relever que toutes ces décisions sont discutées, réfléchies et négociées par les autorités compétentes avec les syndicats de toute la fonction publique lors de plusieurs rencontres, tout au long de l'année. Le processus est donc transparent et démocratique, puisque les personnes concernées ont la possibilité de s'exprimer, d'argumenter et/ou de contester les propositions, mais uniquement au travers de leurs syndicats respectifs. Une excellente raison de se syndiquer et d'inciter les collègues à le faire aussi!

Par exemple, concernant la caisse de pension CPCN, toutes les décisions importantes sont prises par le Conseil d'Administration, composé de dix-huit personnes nommées paritairement par les employeurs et les syndicats. Ce conseil se divise ensuite en deux commissions, dont l'une se penche sur la stratégie de placements des avoirs (comment faire fructifier notre capital sur les marchés boursiers) et l'autre sur la gestion de l'assurance (comment répartir les gains équitablement). Ceci n'a rien d'anodin, puisque la CPCN gère une fortune de près de 5 milliards de francs, destinée à la retraite d'environ 30'000 personnes actives et retraitées.

Comme le SAEN dispose d'un siège au Conseil d'Administration, cela permet à notre comité d'avoir accès à des informations de première main sur toutes les décisions prises ou en réflexion, de demander toutes les informations nécessaires au conseil de direction de la caisse, de discuter de la meilleure stratégie, au cas par cas, avec les

représentant·es des autres syndicats, et de participer à chaque vote.

Pour les membres du SAEN, c'est la certitude de savoir que vos intérêts sont bien défendus et la possibilité de poser des questions et de recevoir des réponses personnelles ou collectives.

Pierre-Alain Porret, président du SAEN

*La problématique des salaires et des retraites vous intéresse? Vous auriez des questions ou des remarques à communiquer au comité du SAEN? Vous aimeriez partager votre avis et débattre avec nous des points les plus importants? Écrivez-nous! Au besoin, c'est très volontiers que nous nous déplacerons dans votre collège pour en parler!*

## Vers une toute puissance des parents?

L'éducation est un partenariat complexe entre les enseignant·es, les élèves et les parents. Dans ce triangle délicat, les enseignant·es jouent un rôle essentiel en guidant les élèves vers la réussite académique et personnelle. Cependant, un défi persistant auquel sont confronté·es de nombreux·ses professionnel·les est le manque de soutien de la part de leur direction lorsqu'ils·elles font face à la colère des parents mécontents de leurs prestations.

Notre société évolue. En tant qu'enseignant·es, nous faisons face de plus en plus souvent à des parents en colère, aux exigences disproportionnées et à la bienveillance fragilisée. Notre rôle reste pourtant le même: mettre les enfants en contexte d'apprentissage de la meilleure manière possible, tout en respectant les exigences du Plan d'études romand et celles de la nouvelle évaluation par compétences. On peut comprendre que les parents aspirent tout naturellement au meilleur pour leur enfant. Cependant, lorsque leurs attentes ne correspondent pas aux résultats de l'enfant ni aux méthodes pédagogiques de l'enseignant·e, cela peut conduire à des conflits très désagréables et stressants.

### Insatisfaction

Les parents peuvent exprimer leur mécontentement pour diverses raisons, allant des résultats académiques de leur enfant à des préoccupations liées à la gestion de classe ou à la conduite d'activités. Les différences dans les styles d'enseignement, les méthodes d'évaluation ou même les

divergences philosophiques sur l'éducation peuvent être à l'origine de ces tensions. La pression pour que chaque élève atteigne des normes élevées peut également augmenter le niveau d'anxiété des parents, exacerbant ainsi les conflits potentiels avec les enseignant·es. Nous avons déjà traité ce sujet dans un précédent numéro, en soulignant l'inadéquation de notre système, qui prône à la fois une évaluation par tâches complexes et compétences aux cycles 1 et 2, puis une évaluation plus sommative et parfois disqualificative au cycle 3. Ne nous voilons pas la face: il est aujourd'hui évident, quoiqu'il puisse être mis en place jusqu'en 8e année, que la grande majorité des parents considère comme un échec un cursus secondaire effectué au niveau 1.

### Le rôle primordial des directions

Face à des parents en colère, les enseignant·es ont besoin d'un soutien solide de la part de leur direction. Malheureusement, dans des cas encore trop nombreux, ce soutien est insuffisant, ce qui laisse les enseignant·es seul·es

pour gérer des situations souvent émotionnelles et délicates. Dans de nombreuses écoles, il existe un manque de protocoles clairs pour gérer les plaintes des parents. Les enseignant·es se retrouvent ainsi démuni·es face à des critiques souvent subjectives et peuvent se sentir peu préparé·es à gérer ces situations. Le manque d'écoute active de la part de la direction peut également aggraver les problèmes. Une direction qui prend le temps d'écouter les enseignant·es, de comprendre leur point de vue et de travailler en collaboration avec eux·elles contribue à désamorcer le conflit et résoudre un malaise palpable.

Mais bien souvent, on ne sait pourquoi, la direction préserve plutôt les parents que les enseignant·es et préfère éviter la confrontation, le conflit. Par peur? Par manque de temps? De guerre lasse? Même si on peut comprendre la volonté de ne pas envenimer la situation, on déplore tout de même le peu d'efficacité à faire barrière entre les enseignant·es et les parents. Il manque aussi parfois une réponse précise aux parents sur la confiance inconditionnelle de la direction envers son personnel.

### Répercussions

Le manque de soutien des directions face à la colère des parents a des conséquences évidentes et importantes sur le bien-être des enseignant·es au travail: stress professionnel écrasant, baisse de la satisfaction au travail et, parfois, démission prématurée. La gestion chaotique des conflits avec les parents peut même influencer négativement les pratiques pédagogiques et l'engagement des enseignant·es. Cela peut entraîner également une diminution du sentiment d'accomplissement et de l'enthousiasme lié à l'enseignement. Le soutien des directions envers les enseignant·es confronté·es à la colère des parents est un défi significatif dans le paysage éducatif actuel. Les conséquences de ce manque ne se limitent pas seulement au bien-être des enseignant·es, mais ont des répercussions sur la qualité de l'enseignement et le climat général de l'école. En investissant dans la promotion d'une culture de soutien émotionnel et d'écoute active, les directions peuvent jouer un rôle crucial dans la création d'un environnement éducatif où les enseignant·es se sentent appuyé·es et capables de surmonter les défis liés aux interactions avec les parents mécontents, en gardant en ligne de mire le bien-être des enfants à l'école.

Je conclus sur cette citation de Gandhi:

«À une époque, le leadership résidait dans les muscles. Aujourd'hui, il réside dans la façon de traiter les gens.»

Myriam Fachinetti