

GRAND CONSEIL NEUCHÂTELOIS – INTERPELLATION

À compléter par le secrétariat général du Grand Conseil lors de la réception du document déposé	Date	Heure	Numéro	Département(s)
	23.09.2022	16h19	22.220	DFDS
Annule et remplace				

Auteur(s) : Groupes UDC et VertPOP

Titre : Éducation – Relation entre le corps enseignant et l'État

Contenu :

1. Quelles sont les mesures prises par le Conseil d'État pour être suffisamment à l'écoute du corps enseignant ?
2. Le Conseil d'État est-il préoccupé par le nombre grandissant de cas de burn-out parmi le corps enseignant ? Si oui, entend-il prendre des mesures ?
3. Dans le cadre du rapport d'information sur la rénovation du cycle 3, quelle voix au chapitre aura le corps enseignant ? Des enquêtes sont-elles prévues pour mesurer la satisfaction du personnel qui œuvre tous les jours sur le terrain à la suite de cette rénovation ?
4. Le Conseil d'État entend-il prendre des mesures contre les pénuries annoncées au sein du corps enseignant ?

Développement :

Lors de nos rencontres avec plusieurs membres du corps enseignant, il ressort de plus en plus qu'une partie non négligeable d'entre eux est épuisée. Plusieurs études démontrent en outre que la profession est particulièrement exposée au burn-out.

Il semblerait que plusieurs jeunes se réorientent dans d'autres domaines et que plusieurs enseignants ne voient plus vraiment le sens de leur profession. Dans un tel contexte, il nous semble primordial pour les communes, mais aussi pour le canton, d'être à l'écoute du corps enseignant et de prendre les mesures qui s'imposent le cas échéant.

Souhait d'une réponse écrite : OUI

Demande d'urgence : NON

Auteur ou premier signataire : prénom, nom (obligatoire) :

Roxann Durini

Autres signataires (prénom, nom) :	Autres signataires suite (prénom, nom) :	Autres signataires suite (prénom, nom) :
Niels Rosselet-Christ	Sarah Blum	Estelle Matthey-Junod
Quentin Geiser	Adriana Ioset	Grégoire Cario
Arnaud Durini	Oskar Favre	Aurélie Gressot
Damien Schär	Armin Kapetanovic	Evan Finger
Christiane Barbey	Daniel Berger	Céline Barrelet

Réponse écrite du Conseil d'État, transmise aux membres du Grand Conseil le 27 octobre 2022

Notre Autorité répondra à vos questions point par point dans le développement ci-dessous :

1. *Quelles sont les mesures prises par le Conseil d'État pour être suffisamment à l'écoute du corps enseignant ?*

De par son statut régional, la responsabilité de la gestion de l'école obligatoire revient aux cercles scolaires communaux et intercommunaux qui sont notamment les employeurs des membres du personnel enseignant. Dans ce cadre, les conseils communaux, les comités scolaires et les directions d'écoles ont notamment comme compétences de gérer les ressources humaines et de se prononcer sur les conflits qui peuvent surgir dans la marche des établissements scolaires.

Afin d'entendre les retours du terrain, le Département de la formation, de la digitalisation et des sports (DFDS) rencontre régulièrement les autorités scolaires communales et intercommunales dans le cadre de la Conférence des directeurs communaux et directrices communales de l'instruction publique (CDC-IP). De plus, il entretient, tout comme le Département de l'économie, de la sécurité et de la culture (DESC), des contacts réguliers avec les associations professionnelles du personnel enseignant.

2. Le Conseil d'État est-il préoccupé par le nombre grandissant de cas de burn-out parmi le corps enseignant ? Si oui, entend-il prendre des mesures ?

Quand bien même il n'est pas l'employeur des enseignant-e-s de la scolarité obligatoire, le Conseil d'État se préoccupe de la santé psychique des titulaires de la fonction publique. Si le suivi de l'absentéisme du personnel de la scolarité obligatoire est de la compétence des autorités scolaires communales et intercommunales, des mesures ont été prises et des dispositifs existent au niveau cantonal afin de veiller à la bonne santé psychique du personnel enseignant.

Au niveau du dispositif cantonal, le DFDS met le Centre d'accompagnement et de prévention pour les professionnelles et professionnels des établissements scolaires (CAPPES) à la disposition du corps enseignant. Cette entité propose des prestations et des ressources pour lutter contre le stress et l'épuisement professionnel, promouvoir le vivre ensemble, améliorer les relations et le climat scolaire, prévenir la violence et gérer des situations difficiles ou critiques. Elle assure une continuité entre prévention, accompagnement et situation de crise. Facilitateur de dialogue, le CAPPES offre un regard externe et neutre dans l'analyse de situations complexes. Il garantit la confidentialité aux enseignantes et aux enseignants qui le consultent. Les enseignant-e-s ont également à leur disposition un groupe de confiance qui est une ressource qui vise à améliorer leur qualité de vie au travail. Le Groupe de confiance pour les enseignant-e-s est à la disposition des membres du corps enseignant qui s'estiment victimes de harcèlement psychologique ou sexuel sur leur lieu de travail de la part de collègues, de leur employeur ou de leur hiérarchie. Il permet aux enseignant-e-s de bénéficier d'une écoute en toute confidentialité. Il peut également être amené à tenter une démarche de conciliation voire à transmettre le dossier au/à la responsable hiérarchique, comme objet de sa compétence.

Afin de répondre aux difficultés éprouvées par les professionnelles et professionnels des établissements scolaires et le stress qu'elles génèrent, le DFDS, par l'intermédiaire du CAPPES, a mené en 2016 une enquête qualitative auprès de l'ensemble du corps enseignant, aux niveaux obligatoire et postobligatoire. Il en a résulté un plan d'action qui a abouti à différentes mesures comme l'introduction du soutien immédiat et temporaire (SIT) ou la possibilité d'augmenter la durée possible de réduction de son taux d'activité de 2 à 3 ans pour les enseignant-e-s nommé-e-s sans que le taux de nomination ne soit revu à la baisse. Ce plan d'action est accessible en ligne sur le site du CAPPES sous www.cappes.ch. Il fait l'objet d'une mise à jour régulière.

3. Dans le cadre du rapport d'information sur la rénovation du cycle 3, quelle voix au chapitre aura le corps enseignant ? Des enquêtes sont-elles prévues pour mesurer la satisfaction du personnel qui œuvre tous les jours sur le terrain à la suite de cette rénovation ?

En novembre 2019, le Grand Conseil a accepté (non combattu) le postulat 19.185 de la commission Éducation « Bilan de la rénovation du cycle 3 ». La réponse au postulat prendra la forme d'un « rapport d'information détaillé sur les effets de la rénovation du cycle 3 » visant à « mesurer les premiers effets » de la rénovation, sous l'angle de « la question des compétences des élèves à la sortie de l'école ». Les données analysées porteront sur la comparaison entre trois cohortes sorties de l'école obligatoire avant la rénovation et trois cohortes sorties après la rénovation.

Il convient donc d'apporter des réponses fondées sur une récolte de données, évaluant les compétences d'élèves issu-e-s des cohortes jugées statistiquement comparables. Ce bilan a pour objectif, sur la base des analyses, d'identifier s'il y a lieu d'introduire des « mesures complémentaires à celles déjà prises en cours de mise en place du projet ».

Il ne s'agit donc pas de mener une enquête de satisfaction, mais d'établir un bilan rigoureux des compétences des élèves après une année de formation postobligatoire, tel que cela était expressément demandé dans le postulat 19.185.

4. Le Conseil d'État entend-il prendre des mesures contre les pénuries annoncées au sein du corps enseignant ?

En préambule, il est relevé que la problématique de la pénurie du personnel enseignant concerne à des niveaux différents et complémentaires les trois acteurs que sont les institutions de formation, les employeurs et les associations professionnelles, lesquels peuvent agir sur l'attractivité de la formation, de la profession, des conditions de travail et sur l'image du métier d'enseignant.

Le suivi du marché de l'emploi est une préoccupation majeure depuis plusieurs décennies. Le DFDS, en collaboration avec la HEP-BEJUNE, suit de très près l'évolution des ressources humaines en tenant compte de tous les critères à disposition. Font notamment partie de ces critères : l'effectif des élèves, la pyramide des âges du corps enseignant, les modifications légales comme l'augmentation de l'âge de la retraite ou encore le marché de l'emploi dans les cantons voisins. L'observation de l'ensemble de ces critères nous permet d'ajuster chaque année les mesures à prendre pour le court, le moyen et le long terme. En parallèle, le DFDS suit de manière très attentive le nombre de personnes qui enseignent dans la scolarité obligatoire sans être au bénéfice du titre d'enseignement requis.

Les postes sont mis au concours régulièrement par les directions d'écoles en fonction de leurs besoins. Pour la rentrée d'août 2022-2023, les directions d'écoles de la scolarité obligatoire, avec lesquelles le DFDS est très régulièrement en contact, l'ont informé qu'elles rencontraient un peu plus de difficultés que les années précédentes pour repourvoir tous les postes d'enseignant-e-s. Néanmoins, à notre connaissance, tous les postes ont été repourvus pour la rentrée 2022.

Lorsque le marché du travail doit faire face à une difficulté de recrutement dans un domaine ou dans un autre, les enseignant-e-s à temps partiel sont sollicité-e-s en priorité. Des efforts sont également faits pour limiter au maximum le nombre de personnes qui enseignent sans avoir de titre d'enseignement. Ces dernières années, le canton de Neuchâtel a mis en place différents outils qui contribuent à limiter le problème de la pénurie d'enseignant-e-s (ex : augmentation du nombre d'étudiant-e-s en formation dans la HEP-BEJUNE, création d'une bourse à l'emploi, mise en place d'un dispositif d'incitation à la formation, possibilité d'engager des enseignant-e-s à la retraite dans certaines circonstances – jeunes retraités, etc.).

De leur côté, les hautes écoles pédagogiques (HEP) contribuent à l'attractivité de la formation en assurant le plus large accès de la jeunesse à ses différents cursus de formations initiales, continues et postgrades en garantissant la qualité et la reconnaissance. Accréditée au niveau fédéral et délivrant des titres reconnus par la CDIP, la HEP-BEJUNE a pris des mesures en vue d'étendre ses capacités d'accueil, lesquelles ont pour limites les capacités au sein de la haute école et le nombre de places disponibles pour la formation pratique en établissement. Anticipant les prémices de pénurie, la HEP-BEJUNE et les trois cantons concordataires ont conclu un contrat de prestations 2020-2025 dont l'un des premiers objectifs vise à « *assurer et renforcer l'attractivité de la formation initiale auprès des ressortissants de la région BEJUNE* ». Diverses actions sont prévues et d'ores et déjà initiées à cette fin. Pour rappel, en formation primaire, les étudiants et les étudiantes peuvent effectuer des remplacements de longue durée dans les établissements scolaires des cantons BEJUNE, un dispositif qui avait été déployé au moment d'une période de pénurie et qui est, aujourd'hui, maintenu. En formation secondaire et en pédagogie spécialisée, les capacités d'accueil ont été étendues ces dernières années. En filière primaire, un nouveau cursus bilingue a été ouvert et la formation primaire envisage d'offrir une formation en étalement qui puisse être suivie en conciliation avec une activité professionnelle.

Avec la collaboration des directions, le DFDS travaille actuellement à mieux comprendre ces difficultés de recrutement avec l'objectif de pouvoir proposer des mesures pour y faire face. La HEP-BEJUNE, pour sa part, demeure très vigilante sur cette problématique et veillera à mettre en œuvre toute mesure susceptible d'y remédier. Il est précisé qu'au niveau de la formation du personnel enseignant dans l'espace BEJUNE, au terme de l'année académique 2021-2022, 189 diplômés (toutes filières confondues) de la HEP-BEJUNE devraient entrer sur le marché du travail. Pour l'année 2022-2023, ce nombre devrait être de 224.

Pour conclure, avec la dynamique de la démographie infantine, notre canton est actuellement marginalement touché par cette thématique.