

## CONFÉRENCE DE PRESSE DE RENTRÉE

8 aout 2024, Berne

### Intervention de Olivier Solioz, vice-président du Syndicat des Enseignant-es Romand-es (SER)

Seul le texte prononcé fait foi.

#### 1. Enquête de satisfaction : une première à l'échelle romande

Les enquêtes sur la satisfaction professionnelle des enseignant-es en Suisse alémanique était et reste un indicateur important de l'évolution de l'état d'esprit des enseignant-es qui œuvrent au quotidien dans les classes, partout en Suisse. Cependant désireuse d'apporter une aura nationale à cette enquête, la Suisse romande via le SER a décidé de participer à cette enquête en invitant tous les cantons romands à y participer.

Même s'il est assez complexe d'effectuer une comparaison entre les deux régions linguistiques, il faut tout de même constater que la satisfaction en Suisse romande est inférieure à celle en Suisse allemande et même légèrement insuffisante, inférieure à la moyenne avec un résultat de 3.9.

Il ne faut pas s'arrêter à cette seule donnée, mais plutôt repérer les points de tension, sans oublier de mettre en évidence les domaines qui donnent satisfaction aux enseignant-es. En effet, la satisfaction professionnelle est une construction de différents domaines, souvent corrélés ou interdépendants.

#### Quels sont les points positifs ?

Il convient en premier lieu de mettre en évidence les aspects positifs et domaines de l'enquête qui révèlent un point de vue positif.

De manière globale, il est réjouissant de constater que les enseignant-es sont satisfait-es par le travail en classe, avec leurs élèves ; ils se sentent à l'aise et sûr-es d'elles-eux en ce qui concerne leurs compétences didactiques et méthodologiques. Ils se réjouissent également de la marge de manœuvre pédagogique sur laquelle ils peuvent s'appuyer pour développer leur cours et avancer dans les programmes.

Le travail d'enseignant-e n'est pas un travail individuel au contraire de ce que l'on pourrait imaginer. Les enseignant-es sont satisfait-es de pouvoir compter sur leurs collègues en cas de difficulté et s'appuyer pour la majorité sur une bonne ambiance au sein des collèges d'enseignant-es.

Enseigner c'est être au contact des autres, au contact des acteurs qui gravitent autour de l'école. Les relations avec les parents et représentants légaux sont vues de manière positive avec des résultats légèrement supérieurs à la moyenne. Il faut également relever que les relations avec les directions d'école se passe globalement bien.

Certains des aspects qui sont le cœur même de la profession sont donc des sources de satisfaction pour les enseignant-es. Ces données démontrent que les enseignant-es aiment leur profession et donnent du sens à ce qu'ils font.

Il convient également de relever que les enseignant-es sont conscient-es, avec des résultats probants, de pouvoir s'appuyer sur les travaux de leur association professionnelle.

#### Quels sont les points de tension ?

Si plusieurs aspects sont vus de manière positive par les enseignant-es, il en existent plusieurs qui amènent la moyenne de satisfaction globale sous la note de 4. Ces aspects sont des points de tension sur lesquels il convient de porter une grande attention car ils font également partie des aspects clés de la profession.

Si les contacts avec les acteurs gravitant autour de l'école se passe relativement bien, l'image que véhicule les enseignant-es dans le public est considérée par ces derniers comme très mauvaise et pèse fortement sur le résultat global.

Le soutien des services externes à l'école est également vu comme un champ de tension. La multitude des réseaux à mettre en place avec les différents thérapeutes ainsi que le côté chronophage et administratif de ces séances complexifient le travail des enseignant-es en leur ôtant du temps et de l'énergie normalement consacrés à leur tâche principale qu'est l'enseignement.

Un autre champ de tension qui pèse fortement sur la satisfaction professionnelle concerne le système intégratif. En Suisse romande, comme en Suisse alémanique, le manque de ressources, le manque d'espace au profit de ce genre d'organisation et surtout le manque de temps à disposition sont en contradiction avec la volonté d'offrir à toutes et tous les élèves le temps nécessaire à leur développement personnel. Conscient·es de ce paradoxe, les enseignant·es se trouvent à la croisée des chemins. Entre volonté de bien faire et réalité du terrain, il devient difficile de mener sa mission à bien.

Ces aspects impactent de manière forte la santé globale des enseignant·es qui n'a pas évolué de manière positive depuis nos dernières enquêtes. La difficulté de se déconnecter après la journée de travail ou le sentiment de se sentir surchargé obtiennent des résultats inquiétants. La note obtenue pour la capacité de se déconnecter après une journée d'enseignement atteint le résultat très bas de 2.8. L'équilibre entre le temps de travail et le temps de repos fait partie des sous-domaines de la profession enseignante qui tirent fortement vers le bas la satisfaction professionnelle (moyenne générale 3,3).

Les enquêtes liées à la santé du personnel enseignant avaient déjà mis en évidence la nécessité de renforcer les procédures visant à améliorer la santé des enseignant·es. Si la situation globale ne s'est pas forcément dégradée depuis 5 ans, nous devons constater qu'elle ne s'améliore pas non plus. Un personnel enseignant reposé et plein d'énergie est indispensable pour une école qui fonctionne bien.

En considérant ses différents constats, le SER appelle les autorités cantonales à poursuivre la collaboration initiée dans le cadre de la santé du personnel enseignant en renforçant les mesures mises en place pour diminuer les facteurs de stress, notamment en minimisant les réformes à tout va afin que les enseignant·es puissent travailler sereinement, en favorisant des périodes de vraies coupures professionnelles pendant l'année scolaire, en veillant à réduire la charge administrative à la quantité nécessaire uniquement surtout dans le cadre de l'école à visée inclusive où la paperasse et le suivi des mesures explosent.

L'école intégrative ou à visée inclusive questionne quant à sa mise en pratique. Les réflexions et groupes de travail qui vont œuvrer dans ce domaine doivent faire émerger rapidement des propositions, respectant les réalités humaines, financières et logistiques, qui permettront de faire de ces objectifs élevés une réussite et non une contrainte.

## **2. Contrat d'association entre le SER et LCH**

Collaborer c'est bien, avancer main dans la main c'est mieux. Le rapprochement entre notre syndicat et la faitière LCH va dans ce sens.

Nous travaillons effectivement depuis de nombreuses années à défendre les intérêts de la profession ainsi que l'école en Suisse. Chacun de notre côté nous avons pu compter sur des succès et mettre en évidence l'immense travail réalisé par les enseignant·es de tous les degrés.

Fort de nos expériences, nous avons effectivement opter pour un rapprochement pragmatique, en prenant le temps de poser les bases d'une collaboration saine et renforcée. Comme l'a indiqué ma collègue Dagmar Rössler, il s'agit ici d'un pas décisif qui nous permettra d'envisager une éventuelle fusion.

Le SER se réjouit de ce rapprochement et se montre très confiant quant à l'impact que nos deux faitières pourront avoir au niveau national.

Je profite donc de remercier LCH pour la parfaite collaboration initiée il y a déjà plusieurs années et attends avec impatience la suite de notre travail.