

MAJUSCULES

LE JOURNAL DE LA SPV

N°118 - MAI 2019

ÉDITO

Construire ensemble, c'est possible

Le 7 mai 2019, la SPV a réussi un bel exercice démocratique. En effet, afin de prendre position sur le concept cantonal 360°, elle avait décidé de jouer, à nouveau, la carte de la démocratie. Dans une volonté de consultation la plus large possible sur cet important objet, tous les membres ont pu écrire au soussigné pour faire part de leurs remarques. Les associations professionnelles ont également pu le faire. Puis, en s'appuyant sur ces éléments, le Comité cantonal a élaboré un premier projet qui a été discuté et amendé lors d'une conférence des présidents. Ainsi, lors de cette AG, les collègues présents ont reçu un projet qui avait d'ores et déjà pris en compte l'avis de certains membres et des associations.

Les participants de l'AG devaient prendre position sur cette proposition élaborée grâce aux premiers tours de consultation interne à la SPV. C'est donc une assemblée générale qui a adopté un texte pour la consultation du Concept 360°.

Ce moment a permis de montrer qu'il est possible de construire ensemble une prise de position. Les collègues ont pu s'exprimer, débattre, proposer, amender et voter. Le projet de prise de position a évolué entre le début et la fin de l'AG afin de prendre en compte l'avis des membres présents.

Cette assemblée est donc un bel exemple de ce qui pourra se produire dans toutes les conférences des maîtres lors de la construction des concepts d'établissement relatifs au Concept 360°. Construire ensemble, c'est possible même si cela prend un peu plus de temps!

Gregory Durand, président

L'INTERVIEW

BURNOUT: ÉCHANGE AVEC NADIA DROZ ET ANNY WAHLEN

Afin de mieux comprendre les éléments qui constituent le burnout, la Société pédagogique vaudoise est allée à la rencontre de Nadia Droz et Anny Wahlen, psychologues spécialisées dans la santé du travail et co-auteurs de l'ouvrage «Burnout: la maladie du XXI^e siècle?»



Nadia Droz et Anny Wahlen, co-auteurs de l'ouvrage «Burnout: la maladie du XXI^e siècle?»

► **Quel est le bon terme à employer: burnout ou épuisement professionnel?**

C'est en premier lieu une problématique linguistique. Les Français ont traduit le terme burnout par épuisement professionnel. Dans notre logique, on le regrette, car cela axe sur l'aspect professionnel alors

que le modèle que nous avons essayé de construire est davantage basé sur une problématique plus large, composée d'une combinaison de facteurs.

Comment définiriez-vous le burnout?

C'est une conséquence possible de stress chronique liée à une combinaison de facteurs à un moment *T*. C'est finalement une mauvaise combinaison qui réunit plusieurs choses en même temps et provoque un effondrement. Mais la base du problème, c'est vraiment du stress chronique. La combinaison de facteurs serait un contexte de travail qui invite à l'épuisement; des dispositions individuelles du type «j'aime bien faire mon travail». Et finalement, quelque chose se passe dans le contexte social et familial (qui est également facteur de source chronique) et engendre le burnout.

Le burnout: est-ce une histoire d'individu?

Les conséquences sont sur l'individu. Pour simplifier, si on est malade, il faut trouver un vaccin. Cette hypothèse renforce

le regard sur l'individu en cas burnout. Or, selon nous, si au niveau collectif on crée les bonnes conditions de travail, il n'y a pas de burnout. La prévention est une question collective. Par exemple, en ce qui concerne le style de management, plus il y a une marge de manœuvre pour les employés, moins il y aurait de risque.

Quels sont les symptômes d'un burnout ?

Il y a 130 critères qui sont répertoriés ! Finalement, ce sont tous les symptômes qui reflètent le stress chronique: l'irritabilité, le trouble de sommeil, la fatigue, l'angoisse, les maux de concentration, de mémoire ou de ventre...

Quels sont les symptômes professionnels d'un burnout ?

Les symptômes professionnels seraient le surinvestissement (mais qui devient inefficace sur le temps), le perfectionnisme sur des éléments qui n'ont pas lieu d'être, la non-capacité de lâcher, avoir de moins en moins de liens sociaux, le manque d'empathie...

Quels seraient les facteurs psychosociaux dans l'enseignement ?

La solitude, le manque de feedback sur le travail ou le manque de reconnaissance flagrant. De temps en temps, vous avez un élève qui vous dit «c'était cool aujourd'hui», mais ce n'est pas votre quotidien. Des situations compliquées – sous le regard constant de 25 élèves

– auxquelles l'enseignant est confronté et dans lesquelles il a très peu d'aide.

Vous indiquez que l'organisation du travail et le management sont deux facteurs prépondérants dans l'apparition du burnout. En quoi sont-ils prépondérants ?

Ils le sont car ils créent les conditions de travail et ont donc un impact majeur sur les risques psychosociaux, facteurs de risque de stress chronique. Dans la plupart des cas, ce n'est pas le travail en lui-même qui est problématique, mais le contexte dans lequel il s'exerce.

Quels seraient les actes à poser afin de réduire le risque de burnout ?

La prévention du burnout passe par la prévention du stress chronique ou cumulatif. Il faudrait remettre en question les conditions de travail, puis les analyser. Par exemple dans un rôle participatif avec les employés, car ce sont les experts du terrain. Il faut absolument remettre le terrain et ses acteurs dans son rôle d'expertise. D'un autre côté, la direction doit avoir une certaine humilité pour questionner le cadre, la structure ou le style de conduite afin que ceux-ci soient favorables à la santé.

Quelles seraient les actions possibles sur les conditions de travail afin de réduire le risque de burnout ?

Une organisation peut agir à plusieurs niveaux: gérer efficacement les situations

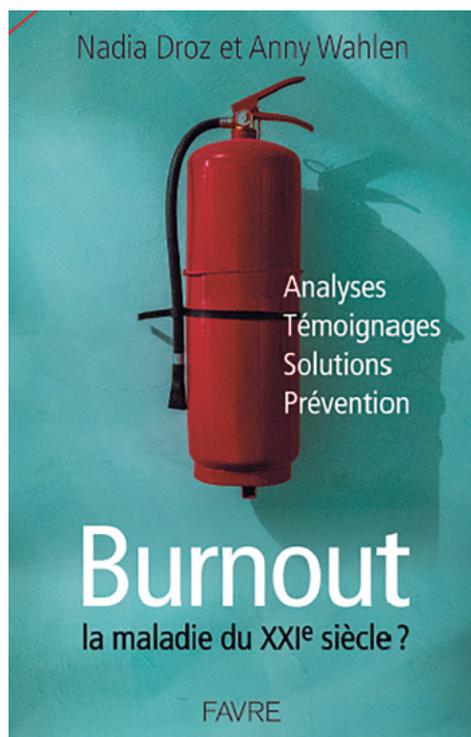
déjà dégradées et accompagner les collaborateurs, informer, sensibiliser et former cadres et collaborateurs aux enjeux de la santé psychosociale au travail et, enfin, agir en amont pour réduire les risques et renforcer les ressources. Chaque collectif est différent et les solutions «standards» ne sont pas toujours les meilleures. Il est donc intéressant d'utiliser des outils pour avoir des résultats sur le climat de travail. Mais le plus important est d'en faire quelque chose. Consulter les collaborateurs sans traduire les constats en mesures d'amélioration serait pire que ne rien faire.

Selon vous, comment pourrions-nous encourager la prévention du burnout dans les établissements scolaires ?

On pourrait par exemple établir un recueil des besoins: *j'ai besoin d'assistanat pour des élèves, de supervision ou de feed-back*. L'idée serait de réfléchir en termes d'équipe et, par exemple, de rencontres d'enseignants autour des situations difficiles.

Un autre élément que nous pouvons constater est que l'entrée dans la profession pour les enseignants est un choc: le choc du terrain. Certains enseignants ont des attentes surévaluées sur le métier: «S'il ne sait pas l'allemand, c'est que je suis nul.» Un travail en équipe permettrait d'échanger sur ces attentes afin de réduire les risques de burnout.

Propos recueillis par Gregory Durand



LIVRE

Il fait la une plus régulièrement que le plus médiatique des experts et nourrit les discussions de café aussi sûrement que les changements météorologiques. Le burnout – et ses nombreuses appellations dérivées, toutes plus imagées les unes que les autres – est sur toutes les lèvres. Mais quel est ce phénomène? Est-ce une véritable «épidémie» qui, selon les médias, ravagerait autant les entreprises privées que le secteur public, s'immisçant même à l'école? S'agit-il seulement d'une manière politiquement correcte de parler de dépression? Quels sont les traitements possibles? Comment le prévenir? Observant les changements dans le monde du travail comme dans le monde tout court et interrogeant ce syndrome sous de multiples facettes, donnant la parole à ceux qui l'ont vécu ainsi qu'à

ceux qui les accompagnent, les auteures font le point sur ce malaise qui pourrait être le signe d'une évolution bien plus globale de notre société. Ni recherche scientifique, ni énième recueil de bons conseils pour s'en sortir et rester zen, cet ouvrage passe la thématique du burnout au crible des perspectives médicale, psychiatrique, psychologique, sociale et sociétale, tout en intégrant des aspects pratiques essentiels à l'action. Il propose ainsi aux lecteurs, soignant, soigné, ou simplement curieux, une vision globale indispensable de cette problématique, prenant à contre-pied celle, individualisante et psychologisante, trop souvent adoptée aujourd'hui. C'est dans la réflexion et dans l'action commune et concertée de chacun d'entre nous, concernés à divers titres de près ou de loin, que réside l'espoir de parler du burnout au passé.

POURQUOI FAIRE GRÈVE LE 14 JUIN ?

28 ans après l'inscription de l'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution fédérale une grande journée de mobilisation est organisée le 14 juin 2019. Parce qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir, la FSF, la faïtière cantonale de la SPV, soutient la grève et invite toutes et tous à y participer.

En septembre 2018 le Conseil d'État présentait ses « Huit mesures pour une plus grande égalité salariale au sein de l'Administration cantonale vaudoise ». Ces mesures, assez peu ambitieuses, n'ont pas été discutées avec les associations faïtières du personnel. Malgré les déclarations du Conseil d'État qui s'est autoproclamé « employeur exemplaire » les réalités du terrain contredisent cette vision optimiste. Notre faïtière, la Fédération des sociétés des fonctionnaires (FSF) demande au Conseil d'État de passer des déclarations aux actes et de négocier avec les associations faïtières le contenu d'un véritable plan pour l'égalité au sein de l'administration vaudoise.

D'après « Les chiffres de l'égalité (2018) » les femmes représentent 64% des effectifs de l'Administration cantonale. Mais elles sont surreprésentées dans les classes 1 à 10 (72% des EPT) et seulement 32% dans les classes 14 à 18. Comme le relevait le Majuscules N° 116, dans le secteur de l'éducation aussi la proportion de femmes et d'hommes varie beaucoup suivant les filières de formation. En outre, les femmes sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes dans la plupart des classes salariales (64% de temps partiels chez les maîtresses généralistes, contre 31% chez les hommes par exemple). Si on cumule ces deux facteurs, le constat est clair: sur la fiche de paye, la différence est très importante. La FSF veut une revalorisation salariale des classes 1 à 9.

Afin de permettre l'égalité, il faut aussi des mesures qui permettent des conditions de travail propices à l'égalité. Faciliter l'accès au temps partiel a longtemps été considéré comme la solution, mais elle a des conséquences négatives sur le salaire et

plus encore sur les rentes de retraite (en Suisse la rente médiane versée par le 2^e pilier est presque deux fois plus élevée chez les hommes). À l'État, les employés ont droit aujourd'hui à un congé paternité de 5 jours alors que plusieurs grandes entreprises prévoient désormais entre 30 et 70 jours de congé paternité. En matière d'exemplarité on a déjà vu mieux! La FSF veut le développement de l'offre en accueil des enfants et l'instauration d'un véritable congé parental.

La grève des femmes * mode d'emploi

Selon les RLpers les collaborateurs en grève doivent annoncer leur participation dans un délai de 48 heures après la grève. Selon les secteurs et pour permettre une organisation qui garantisse un service public de qualité, il peut être utile d'informer sa direction à l'avance de sa participation à la Grève des femmes*. Vous trouverez plus d'informations sur le site de la SPV.

La grève des femmes * et la FSF en 4 dates

14 mars 2019: le Conseil d'État annonce qu'il ne s'opposera pas à un éventuel acte de non-conciliation.

21 mars 2019: la FSF écrit à la DCERH pour lui demander de « renoncer à retenir le salaire du vendredi 14 juin des collaboratrices et des collaborateurs qui participeraient à la grève. »

25 mars 2019: l'Organe de conciliation et d'arbitrage rend un acte de non-conciliation

3 avril 2019: le Comité central « a décidé à l'unanimité de soutenir la Grève des femmes* – grève féministe du 14 juin 2019, et d'inviter toutes et tous à y participer. Il demande au Conseil d'État d'accéder à la requête formulée par la FSF de ne pas retenir le salaire des personnes participant à cette grève. »

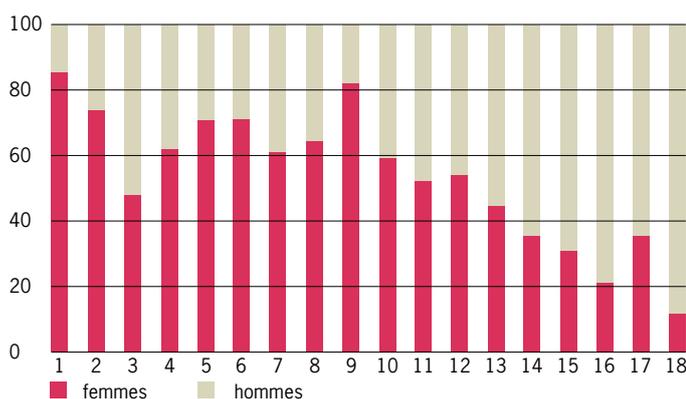
Grève des femmes*: les paroles ne suffisent pas!

Le 21 mars la FSF écrivait à la DCERH pour lui demander de ne pas retenir de salaire pour ceux et celles qui participeraient à la Grève des femmes* du 14 juin. Il nous paraissait inconcevable que les questions financières puissent être un frein à la participation, alors que, par exemple, les femmes sont surreprésentées dans les classes 1 à 10.

Le Conseil d'État du Canton de Vaud a proposé le 16 mai 2019 un « dispositif permettant de s'associer au mouvement ». Concrètement, il a refusé la demande de la FSF. La SPV et la FSF déplorent cette décision qui prouve que, des paroles aux actes en faveur de l'égalité, il y a encore du chemin!

Anne Papilloud, secrétaire générale FSF
Gregory Durand, président SPV

Personnel de l'Etat par sexe et classe salariale, Vaud, décembre 2017
En % des équivalents plein temps



POUR UNE ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Fidèle à sa tradition, la Société pédagogique vaudoise promeut et soutient les initiatives qui apportent une véritable réflexion sur la profession d'enseignant. C'est ainsi qu'elle a décidé, à travers le fonds Édouard Montagrín, de contribuer à la publication du livre d'Éric Walther sur l'éthique professionnelle (deux volumes).



La SPV, via le fonds Édouard Montagrín, a soutenu la publication du livre d'Éric Walther.

► **Après avoir écrit un témoignage sur votre expérience d'enseignant, puis sur celle de formateur, pourquoi vous intéressez-vous à l'éthique professionnelle ?**

Le fil rouge de toutes mes publications était de «montrer», par des récits le plus souvent, les différentes facettes du travail d'un formateur d'enseignants. De montrer aussi l'évolution de notre profession au cours de ces dernières années avec l'arrivée des Hautes Écoles pédagogiques. Or un de mes mandats à la HEP a été de proposer des séquences de formation en lien

avec la compétence éthique; ces nouvelles traces de mon activité s'inscrivent donc dans le projet initial: montrer un formateur au travail. Quant au sujet, des lecteurs m'ont dit que chacun de mes livres parlait déjà d'éthique professionnelle...

Quel est l'enjeu de l'éthique dans la formation actuelle des enseignants ?

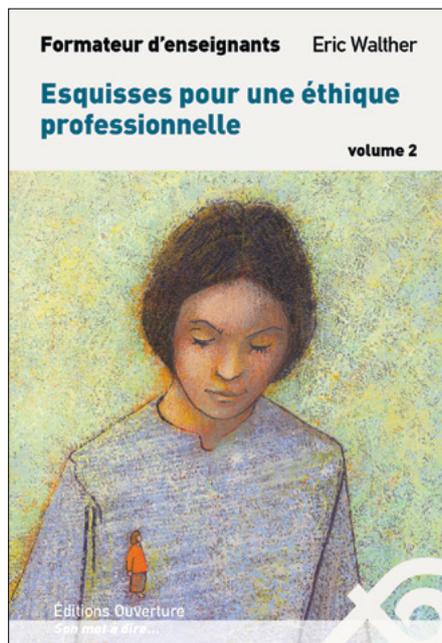
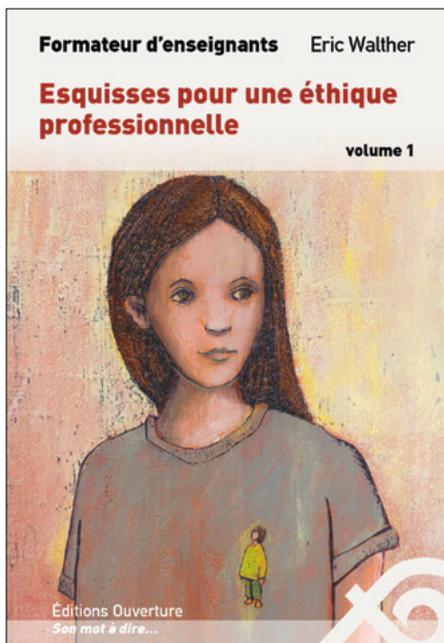
D'abord de rappeler aux futurs enseignants que, quel que soit le degré de la scolarité obligatoire (ou post-obligatoire) dans lequel nous choisissons un jour d'enseigner, nous sommes là pour

les élèves. Nous devons être capables de nous décentrer, de prendre en compte la vie telle qu'elle est: vivre n'est pas toujours simple (euphémisme pour certains élèves!), vivre ensemble est un grand défi (même lorsqu'on s'aime!?) et apprendre est parfois difficile. Les élèves ne sont donc pas que des «apprenants»; chacun d'eux est d'abord une personne à rencontrer. Ensuite répéter que face à la complexité de notre monde et des défis qui reposent sur l'école actuellement, et même s'il y a des balises pour guider notre action, il est indispensable de nous arrêter, de mettre un temps à part pour penser. Penser non seulement à ce que l'on va faire mais aussi à l'enseignant que l'on veut être.

L'éthique professionnelle est une invitation à m'interroger: « Quelle enseignante, quel enseignant, ai-je envie d'offrir à mes élèves? »

Dans votre ouvrage, on peut lire plusieurs situations dans lesquelles l'enseignant se trouve entre la loi et l'éthique. Comment fait-il pour s'en sortir ?

Il n'y a pas de recette miracle qui donnerait une réponse valable pour tous les dilemmes petits ou grands auxquels les enseignants sont confrontés. Accepter d'abord de remettre en question nos certitudes, d'avancer incertain parfois sans cesser de vouloir rester crédible. Puis de partir de la singularité de toute situation pédagogique pour trouver, seul ou avec d'autres collègues, des solutions adaptées et parfois inédites. C'est un travail qui exige de l'humilité.



«Que dois-je faire dans une telle situation?» Cette question est-elle encore pertinente lorsqu'on parle de «professionnalisation de l'enseignement»?

Dans certaines situations c'est même la première question à se poser. Il est important de connaître et de pouvoir se référer aux repères donnés pour l'exercice de notre profession (lois, règlements, directives administratives, code de déontologie, etc.). Ces différents énoncés, s'ils sont pris en compte, permettent de créer un minimum de confiance entre les différents partenaires de l'école. Ils sont donc nécessaires. Mais pas suffisants. Il y a des situations où l'enseignant doit pouvoir prendre un peu de distance avec certains énoncés normatifs. Et c'est là que se situe «une posture éthique» et sans doute la vérification d'un vrai professionnalisme. La question de départ se transforme et devient: «Dans cette situation, comment faire pour bien faire?» ou «Est-il légitime, dans cette situation singulière, de mettre en application tel énoncé normatif?» Cette autonomie, essentielle dans la profession, ne débouche bien sûr pas sur n'importe quoi: la solution retenue pourra être justifiée par le professionnel.

Vous indiquez qu'il y a un danger à être trop idéaliste dans notre profession. Pour quelles raisons?

Pour ne pas courir le risque de confondre sa vie avec son idéal. Nous n'arrivons jamais à vivre totalement en accord avec notre idéal. Nous pouvons alors nous décourager, perdre confiance, nous désinvestir professionnellement et faire payer aux autres – aux élèves, aux collègues, etc.

– le sentiment d'échec qui nous habite. Ou, au contraire, nous surinvestir et connaître le burnout.

Dans le deuxième tome, vous mettez l'accent sur les valeurs. Pour quelles raisons s'intéresser aux valeurs dans notre profession?

Parce qu'il est impossible de parler d'éthique sans parler des valeurs. Elles sont le moteur de nos vies et de nos engagements professionnels. Elles sont omniprésentes dans les discours et la vie scolaire sans qu'on en soit toujours conscient. Mais aussi, et là j'ai mis du temps à le réaliser, parce que les valeurs portent en elles des germes de violence lorsque nous y faisons référence pour définir ce qu'est un «bon» élève (ou un «bon» maître!) par exemple.

Finalement, à quelle question répondent vos deux ouvrages?

En tant qu'enseignant, que je le veuille ou non, je suis «Homme» pour les autres. L'éthique professionnelle est une invitation à m'interroger: «Quelle enseignante, quel enseignant, ai-je envie d'offrir à mes élèves?» Un temps à prendre pour accorder son violon avant de jouer?

Propos recueillis par Gregory Durand

Pour commander l'ouvrage:
Éditions Ouverture
En Budron H
1052 Le Mont-sur-Lausanne
ouverture@bluewin.ch

29.- Fr. les deux volumes

BRÈVE

Comité de rédaction de Majuscules

Après plus de 18 mois de fonctionnement, le Comité cantonal de la SPV tient à remercier chaleureusement les membres du comité de rédaction de *Majuscules*: Antoinette Fallet Girardet, Nadjette Laguecir et Christine Hurlimann. Cette dernière, après la rédaction de plusieurs articles en 2018, a décidé de se concentrer sur de nouveaux projets pédagogiques. Par ailleurs, Céline Bilardo, journaliste et étudiante HEP, a rejoint le comité depuis ce mois. Afin d'étoffer le comité de rédaction, celui-ci est encore à la recherche de collègues qui souhaiteraient se lancer dans cette aventure (4 séances par année). La prochaine séance du comité aura lieu le mercredi 12 juin de 16h à 17h30 dans les bureaux de la SPV. Merci de vous annoncer au préalable à gregory.durand@spv-ud.ch.

Pour finir, un bref sondage sera prochainement envoyé à tous les membres SPV afin de connaître leur avis sur *Majuscules*. Les résultats aideront les comités à améliorer la qualité du journal.

GD

CARNET ROSE



Le 30 avril, Camille Boutillier, présidente de l'AVEP2, a donné naissance à une petite Zoé.

Félicitations aux parents et bienvenue à Zoé!

PRISE DE POSITION SPV RELATIVE AU CONCEPT CANTONAL 360°

Le DFJC, afin de mettre en œuvre la Loi sur la pédagogie spécialisée (LPS), a décidé de proposer un concept cantonal (Concept 360°) qui a pour vocation d'englober les besoins de tous les élèves. Dans ce contexte, la Société pédagogique vaudoise (SPV) rappelle que l'école est régie en premier lieu par la Loi sur l'enseignement obligatoire (LEO) et subsidiairement par la LPS.



Les actes pédagogiques des enseignants s'inscrivent quotidiennement dans une situation paradoxale: enseigner en différenciant et en adaptant afin d'intégrer le plus possible d'élèves (école à visée inclusive) dans un cadre scolaire de plus en plus contraignant qui sélectionne et oriente les élèves. La SPV tient également à mentionner qu'à chaque étape de construction d'une école à visée inclusive, les principes de base définis par l'art. 3 de la LPS doivent résonner auprès de tous les acteurs et décideurs:

«Les solutions intégratives d'accueil préscolaire et de scolarisation sont privilégiées, et ce, dans le respect du bien-être et des possibilités de développement de l'enfant en âge préscolaire ou de l'élève et en tenant compte de l'environnement, notamment de la classe, et de l'organisation des structures concernées.»

Pour conclure, la SPV regrette que le concept cantonal ne réponde pas clairement aux questions: Qui fait quoi? Qui est en charge des aménagements? Qui est en charge de l'évaluation des élèves à besoins particuliers? Qui est en charge du programme personnalisé?... Pour une mise en œuvre sereine et efficace du Concept 360°, celui-ci doit répondre à ces questions.

La Société pédagogique vaudoise, réunie en assemblée générale le 7 mai 2019 à Lausanne, revendique les éléments suivants:

Finances

- Baser la politique du concept cantonal 360° sur une logique des besoins et non de moyens
- Établir une transparence sur les montants alloués au niveau cantonal et au niveau des établissements
- Refuser toute diminution financière dans les établissements par rapport à la situation actuelle
- Proposer un principe d'équité dans la répartition des ressources
- Proposer un système qui empêche le principe du «premier arrivé, premier servi» et qui permette de facto d'aider des élèves à n'importe quel moment de l'année scolaire sans diminuer les aides pour les élèves
- Octroyer un financement spécifique pour les mesures (pour la mise en œuvre et le suivi) relatives à l'enseignement spécialisé, aux mesures socio-éducatives, et à la migration.
- Augmenter l'enveloppe financière dédiée à l'enseignement spécialisé pour la mise en œuvre d'un accompagnement qui respecte les principes de base de LPS (art. 3)

Responsabilités des acteurs

- Établir une répartition cantonale des responsabilités relatives aux professionnels de l'enseignement (enseignant, maître de classe, enseignant spécialisé, assistant à l'intégration, doyen, direction, PPLS, infirmier, référent MO/MR, référent migration, référent socio-éducatif). Il s'agira de répondre à la question: qui fait quoi?

Enseignement spécialisé

- Clarifier le concept d'aménagements, de programme personnalisé et du projet individualisé de pédagogie spécialisée
- Réduire les délais au minimum pour la décision des mesures renforcées. Lorsque ce n'est pas possible (particulièrement au cycle 1), introduire des mesures provisoires dans l'attente qu'une mesure renforcée soit attribuée
- Augmenter le nombre d'enseignants spécialisés



Près d'une centaine de membres étaient présents à l'Assemblée générale relative au Concept 360°.

Mesures socio-éducatives

- Publier au plus tard pour la rentrée scolaire 2019-2020, le bilan des établissements pilotes et des MATAS afin de s'en inspirer lors de la phase de conception des mesures socio-éducatives dans les établissements
- Octroyer des ressources spécifiques pour les projets d'établissement relatifs aux mesures socio-éducatives
- Laisser la liberté aux établissements de choisir le profil adéquat, selon leur projet, de la personne qui remplira les missions d'ordre socio-éducatif

Migration

- Nommer un référent formé en charge des mesures relatives à la migration dans l'établissement
- Étendre, selon les besoins, la possibilité de suivre un élève en cours intensif de français (CIF)
- Clarifier le positionnement de l'Unité Migration Accueil (UMA) dans la nouvelle structure DGEO pour qu'elle puisse préserver son caractère transversal (enseignement obligatoire et postobligatoire)

Organisation – structure

- Présenter dès que possible l'organisation de la nouvelle direction départementale suite au rapprochement des services DGEO et SESAF
- Réaffirmer et recentrer le rôle de la conférence des maîtres selon l'art. 49 de LEO, spécifiquement pour l'utilisation des ressources et les projets pédagogiques
- Augmenter l'enveloppe pédagogique et respecter l'art. 61 RLEO concernant les effectifs de classe afin d'aider tous les élèves

Collaboration

- Octroyer une période de décharge supplémentaire à chaque enseignant, quel que soit le taux d'activité, afin de suivre les réseaux, les interventions et supervisions
- Nommer un membre de la direction pour présider et établir les procès-verbaux des séances
- Augmenter le nombre de PPLS afin de leur octroyer du temps pour la collaboration, notamment pour des interventions dans des classes
- Nommer des enseignants spécialisés disponibles pour accompagner les assistants à l'intégration dans chaque situation, en coordination avec l'enseignant de classe
- S'assurer qu'on ne demande pas aux assistants à l'intégration de dépasser leur cahier des charges en effectuant des tâches dévolues aux enseignants ou aux enseignants spécialisés
- Prévoir un temps suffisant pour la coordination (15 minutes par période d'enseignement) pour les assistants à l'intégration

Concept d'établissement

- Établir un financement spécifique pour que les acteurs, notamment les enseignants, puissent participer aux séances du comité de projet
- Veiller à ce que tous les cycles et acteurs professionnels soient représentés dans le comité de projet
- Établir un suivi du concept cantonal et des concepts d'établissement
- Établir un bilan régulier lors de journées pédagogiques d'établissement impliquant tous les acteurs.

AG SPV

IMPRESSUM

Rédaction

Société pédagogique vaudoise
Ch. des Allinges 2
1006 Lausanne

Contact info@spv-vd.ch

021 617 65 59

Rédacteur en chef Gregory Durand

Photographies YF, DJ, DR, SPV

Ont participé au numéro

Anne Papilloud, AG SPV, Yves Froidevaux,
Eric Walther, Gregory Durand

Maquette, mise en page

Tassilo
Correction Corinne Grandjean
Impression Print Riviera, Vevey
Tirage 2600 exemplaires



JEUDI 6 JUIN 2019

AD SPV

MERCREDI 19 JUIN 2019

AD FSF

SAMEDI 9 NOVEMBRE 2019

AG AVEPS

MERCREDI 29 AVRIL 2020

Forum SPV**LA SPV**

La Société pédagogique vaudoise en 2019, c'est huit associations professionnelles :

AVEP1 association vaudoise des enseignant-e-s du cycle primaire 1

AVEP2 association vaudoise des enseignant-e-s du deuxième cycle primaire

AVES association vaudoise des enseignant-e-s du secondaire I

ESV enseignant-e-s spécialisé-e-s Vaud

AVEPS association vaudoise d'éducation physique scolaire

AVEAC association vaudoise des enseignant-e-s en activités créatrices

AVESAC association vaudoise des enseignant-e-s en structure d'accueil

Rythmique-Vaud

Plus d'informations sur :

spv-ud.ch/apropos/organes/associations

ENJEUX ET DÉFIS DE LA PRÉVOYANCE EN SUISSE

Après l'échec devant le peuple du projet Prévoyance 2020 et quelques jours après la votation sur la RFFA qui prévoit l'injection de 2 milliards par année dans l'AVS, il nous semble important de proposer une analyse des enjeux et défis de la prévoyance en Suisse.

À quelques mois des élections fédérales, cette thématique majeure devrait être l'une des priorités de la prochaine législature sous la coupole bernoise. À gauche, l'Union syndicale suisse (USS) devrait prochainement lancer la récolte de signatures en faveur d'une 13^e rente AVS. De l'autre côté de l'échiquier politique, une initiative populaire vient d'être lancée par des retraités, soutenus par des élus de droite, pour un âge de la retraite identique pour tous. Ce texte permettrait en outre une adaptation des rentes déjà en cours en tenant compte notamment du rendement des avoirs du 2^e pilier.

Pour 60% des actifs en Suisse, notamment beaucoup de femmes, l'AVS constitue la seule source de financement de la retraite. Le seuil d'entrée dans le 2^e pilier, soit 21 330 francs, représente un frein important à un accès aux prestations LPP pour toutes et tous, notamment pour les personnes à temps partiel et faibles revenus.

L'AVS, qui doit couvrir les besoins vitaux, est une assurance sociale par répartition avec une réelle solidarité puisque les rentes sont plafonnées à 2370 francs par mois alors que les cotisations ne sont pas limitées. En plus du financement des prestations à 80% par des cotisations salariales, une partie de la TVA et de l'impôt sur les casinos complètent le financement des rentes AVS.

Le second pilier correspond à la prévoyance professionnelle (LPP). Le financement des caisses de pensions repose sur trois contributeurs: les cotisations des assurés, les cotisations de l'employeur et le revenu des placements de la fortune

(tiers cotisant). Entre 2005 et 2014, près de 40% des rentes étaient ainsi financées en Suisse par le revenu des placements de la fortune des caisses de pensions. Cela montre la grande dépendance du système de prévoyance en Suisse aux résultats des marchés boursiers. La baisse des rendements attendus a ainsi conduit de nombreuses caisses à diminuer significativement les rentes. Ainsi, selon les chiffres de Swisssanto, au cours des cinq dernières années, la valeur médiane des rentes (AVS + LPP) a baissé d'environ 20%. La question se pose aujourd'hui de savoir si le mandat constitutionnel est toujours rempli, soit le fait que l'AVS, additionné au 2^e pilier, permette le maintien du niveau de vie antérieur.

L'initiative de droite citée plus haut constituerait une atteinte grave à la sécurité des rentes et entraînerait une paupérisation des retraités modestes. Aujourd'hui, plusieurs scénarios pourraient être étudiés, comme la suppression des seuils fixés dans le 2^e pilier (cotisations payées dès le premier franc de salaire) pour assurer tous les travailleurs ou par exemple un financement majoritaire de l'AVS par l'impôt. C'est dans la concertation que des solutions devront être trouvées. La SPV, notamment par son implication à l'Association des représentants du personnel dans les institutions de prévoyance (ARPIP), participera à ce débat tout en restant très attentive à l'évolution de la prévoyance dans ce pays.

Yves Froidevaux