

MAJUSCULES



LA SPV ADHÈRE À L'UNION SYNDICALE SUISSE

LA FAÏTIÈRE Le vendredi 1^{er} décembre, l'Assemblée des délégué-e-s de l'Union syndicale suisse (USS) a accepté unanimement la demande d'adhésion de la SPV. La SPV rejoint ainsi la plus grande faïtière syndicale suisse, ce qui permettra de renforcer très significativement son engagement syndical. **P. 4**

OUI À UNE 13^E RENTE AVS

La SPV soutient le oui pour la votation fédérale relative à cet objet et expose certains arguments. **P. 5**

LE ROILLE GOSSE

Une nouvelle rubrique dans laquelle les « vaudoiseries » sont mises en lumière. **P. 7**

LA MINUTE SYNDICALE

Les résultats vaudois de l'enquête I-Best concernant la violence sont particulièrement inquiétants. **P. 8**

L'ÉVÈNEMENT UN PREMIER PAS POUR LA CCT-SOCIAL

Les premières Assises de la Convention collective de travail du secteur social parapublic vaudois (CCT-Social) ont eu lieu le 24 novembre 2023. Une journée organisée tant par les syndicats que par l'AVOP, durant laquelle ont été présentées des mesures pour la revalorisation salariale, les conditions de travail et la formation. Les premières mesures annoncées et concrétisées dès janvier 2024 (notamment la revalorisation salariale des enseignant-e-s spécialisé-e-s) sont une victoire pour la SPV. **P. 3**



EN AVANT POUR 2024 !

L'ÉDITO Pour 2024, le Majuscules fait peau neuve. Voilà maintenant six ans que ce journal est devenu l'incontournable revue syndicale et pédagogique de la SPV. C'est en effet dans celle-ci que l'on trouve toutes les revendications, les combats, les évènements, les victoires, les propositions, les positions et les coups de gueule de la SPV. Bonne lecture !



Par **Gregory Durand**
Président SPV

En 2018 paraissait le Majuscules nouvelle formule. Dès cette date, la revue syndicale et pédagogique de la SPV est devenue le journal de référence en matière d'école vaudoise. Avec ses huit pages, ses sept numéros par année et ses dossiers spéciaux (en 2019 et 2021), la SPV a largement utilisé ce canal pour informer ses membres au sujet de ses actions. En 2024, profitant de l'anniversaire du 150^e numéro du Majuscules, ce sont toutes les salles des maître-sse-s du canton qui pourront être informées des revendications, des combats, des évènements, des victoires, des propositions, des positions et des coups de gueule de la SPV.

Mais qu'attend la SPV de 2024 ? Alors que 2022 a été une année de transition en raison du changement de chef de département, 2023 a été une année en demi-teinte pour la SPV, qui attendait davantage d'avancées pédagogiques et syndicales dans plusieurs domaines. Si deux premières réunions avec le Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF) ont été mises sur pied, exclusivement au sujet de l'école inclusive, la SPV misait sur plus d'échanges, notamment avec le chef du Département.

En ce début d'année, les plateformes entre le DEF et les syndicats vont à nouveau redémarrer. La SPV retient d'ores et déjà plusieurs dossiers qu'elle souhaite traiter avec le DEF, notamment la suite à donner aux mesures annoncées en août 2023 relatives à l'école inclusive. D'autres mesures

complémentaires – relatives au même sujet – devraient être annoncées : par exemple le respect de l'art. 61 alinéa 3 du RLEO qui indique une adaptation de l'effectif d'une classe lorsqu'un élève requiert des mesures renforcées, des mesures pour des classes 1-2P qui n'obtiennent pas d'aide alors que des situations complexes sont avérées ainsi que des mesures pour les élèves en décrochage scolaire en 9-11S... Les propositions ne manquent donc pas.

En 2024, la SPV espère également que plusieurs dossiers déposés en 2023 (voire en 2022 ou même avant...) puissent trouver une issue favorable pour les collègues. En effet, la Société pédagogique vaudoise se bat depuis plusieurs années pour une simplification des achats via la DAL, qui devrait voir le jour cette année. Les dossiers de reconnaissance des titres de maître-sse-s semi-généralistes, les conditions de traitement lors d'une formation cantonale obligatoire ou encore des conditions pour des remplacements de qualité devraient également connaître une avancée significative prochainement.

Pour finir, la SPV souhaite continuer son tour du canton en allant rencontrer des établissements. En 2023, cinq d'entre eux avaient invité la SPV afin d'échanger sur les problématiques fréquemment rencontrées. Selon leurs retours, ces échanges ont été bénéfiques pour les deux parties. Ainsi, la SPV est plus que jamais à disposition pour vous écouter et vous accompagner. ►

UN PREMIER PAS POUR LA CCT-SOCIAL

L'ÉVÉNEMENT Les premières Assises de la Convention collective de travail du secteur social parapublic vaudois (CCT-Social) ont eu lieu le 24 novembre 2023. Une journée organisée tant par les syndicats que par l'AVOP, durant laquelle ont été présentées des mesures pour la revalorisation salariale, les conditions de travail et la formation. Toutes les informations sur www.cctsocial-vaud.ch.

Par CPP et Gregory Durand

« Le secteur du social est en crise ». Ce sont les premiers mots entendus lors des premières Assises de la CCT-Social. Même les trois représentants du Conseil d'État (Rebecca Ruiz, Vassilis Venizelos, Frédéric Borloz) venus pour l'occasion l'ont confirmé. C'est pour cette raison que cette journée a été organisée par les partenaires signataires de la CCT-Social et soutenue par l'État. Elle avait comme objectif de présenter les résultats des travaux menés par la Commission paritaire professionnelle du secteur social parapublic vaudois (CPP), l'Association vaudoise des organisations privées pour personnes en difficulté (AVOP) et les syndicats. En ce qui concerne les syndicats, la SPV a été très active dans cette commission, en particulier au niveau de la tenue de cette journée, grâce à la présence du Secrétaire général, Yves Froidevaux. Les premières mesures annoncées et concrétisées dès janvier 2024 (notamment la revalorisation salariale des enseignant-e-s spécialisé-e-s) sont une victoire pour la SPV.

Revalorisation salariale

Dès janvier 2024, une première enveloppe de 15 millions sera attribuée au personnel soumis à la CCT-Social. Pour la CPP, la priorité à court terme est d'atteindre le rattrapage complet vers les salaires cibles, car le coût total de la revalorisation s'élève environ à 40 millions.

Près de 90% du personnel (3947 EPT) occupant 43 fonctions bénéficie dans des proportions variables d'une revalorisation salariale liée à l'enveloppe 2024 octroyée par le Conseil d'État. Alors que dans cette première étape, les efforts sont concentrés sur les écarts de salaires carrières mesurés avec le marché, la CPP examinera dans la prochaine étape des



Le Secrétaire général de la SPV, Yves Froidevaux, expose avec M. Lugin les mesures pour la formation.

mesures spécifiques additionnelles nécessaires pour certaines fonctions, en particulier en début de carrière.

Conditions de travail

Les priorités à court et moyen terme sont de reconnaître la pénibilité des métiers du social et de soutenir le personnel d'accompagnement tout au long de leur carrière. La Feuille de route propose 11 mesures : Réduire l'horaire hebdomadaire de travail à 40 heures ; individualiser les ajustements de la durée hebdomadaire du temps de travail ; identifier et clarifier les tâches des professionnel·les du travail éducatif ; considérer et planifier le temps de travail hors présence des bénéficiaires de 10% à 20% ; considérer l'ensemble des heures de présence comme temps de travail durant les camps et les séjours ; allouer un budget pour les mesures de santé au travail ; octroyer des décharges de fin de carrière pour les collaborateur·trices travaillant dans le secteur de l'accompagnement en hébergement ; modifier et améliorer les grilles de classification des fonctions des secteurs administratif et hôtelier/intendance/cuisine/technique de la CCT-Social ; considérer le tra-

vail de nuit des éducateur·trices ; clarifier et améliorer les conditions de travail et de rémunération des veilleur·euses ; améliorer des conditions-cadres de la gestion et de la dotation en matière de remplacement.

Formation

La Feuille de route comporte également une série de mesures pour augmenter le nombre de personnes formées aux métiers du social et renforcer la formation continue. Dès lors, 5 mesures visent à augmenter le nombre d'étudiant·es et de diplômé·es : Augmenter le nombre de diplômé·es Hautes écoles spécialisées et Écoles supérieures en travail social ; offrir des conditions favorables pour la formation en emploi ; renforcer la formation pratique dans le domaine du travail social (HES et ES) ; valoriser la formation continue en tant qu'outil central dans le développement des compétences et de l'évolution professionnelle du personnel ; soigner la transition de la formation vers l'emploi.

Les mesures liées aux conditions de travail et à la formation seront prochainement sur la table de négociations avec le Conseil d'État. ►

INTERVIEW CROISÉ



LA FAITIÈRE Le vendredi 1^{er} décembre, l'Assemblée des délégué-e-s de l'Union syndicale suisse (USS) a accepté unanimement la demande d'adhésion de la SPV. La SPV rejoint ainsi la plus grande faïtière syndicale suisse, ce qui permettra de renforcer très significativement son engagement syndical. Le Majuscules profite de cet évènement pour poser trois questions aux présidents des deux associations.

Pierre-Yves Maillard, président USS

Gregory Durand, président SPV

Quels sont les avantages, pour l'USS, d'une adhésion de la SPV à l'USS ?

Chaque élargissement de l'USS est une bonne nouvelle qui consolide notre représentativité et notre force de frappe lors des campagnes à mener. Ces dernières années, nous avons vu arriver les pilotes d'Easyjet, les aiguilleurs du ciel de Helvetica et maintenant la SPV. La SPV est un nouveau membre important. Elle a une des plus longues histoires du syndicalisme en Suisse. Elle renforce notre pôle de service public et affirme ainsi son caractère syndical.

La SPV réfléchissait à une adhésion à la plus grande faïtière syndicale suisse depuis quelques années. Elle y trouve plusieurs avantages : c'est d'abord une volonté d'élargir son champ et de travailler au niveau fédéral. C'est également une manière de renforcer la solidarité syndicale à laquelle elle est très attachée, car ce qui se passe à Berne influence très directement le droit du travail public dans le Canton de Vaud et plus largement en Suisse. Pour finir, c'est un moyen de participer à la vie syndicale au niveau national.

Quels seront les combats majeurs de l'USS à mener en 2024 ?

2024 sera une année d'une importance exceptionnelle pour le mouvement syndical suisse. En mars nous pouvons gagner une treizième rente AVS pour toutes et tous, y compris les bénéficiaires des PC, grâce à l'initiative de l'USS. Ou nous pouvons subir une hausse de l'âge de la retraite sans limite, à cause de l'initiative du PLR. En juin et en septembre, nous pouvons plafonner les primes maladies de tout le pays à 10% du revenu ou subir une nouvelle baisse des rentes LPP. Selon les résultats de ces votations, le visage de la Suisse du futur peut changer fondamentalement.

Une demande de revalorisation des salaires des enseignant-e-s de l'école obligatoire est toujours en cours auprès de la commission d'évaluation des fonctions. Bien évidemment, au niveau syndical, il y aura la votation pour une 13^e rente. La SPV souhaite s'investir dans cette campagne. Au niveau pédagogique, la thématique de l'école inclusive reste au centre des préoccupations de la SPV, qui va continuer d'intervenir auprès du Département à ce sujet.

Quel regard portez-vous sur le pouvoir d'achat en 2024 ?

Il sera affaibli comme jamais dans les dernières décennies. Entre la hausse massive des primes Lamal, la hausse des loyers, celle du prix de l'électricité, la hausse de la TVA et des prix en général, nous n'avons jamais reçu une telle avalanche d'attaques contre le pouvoir d'achat. Or le Conseil fédéral et le Parlement ont refusé toute mesure de compensation. La majorité ne veut rien faire. C'est au Peuple d'agir par son droit de vote l'an prochain. ►

La hausse générée grâce à l'indexation des salaires pour les employé-e-s de l'Etat en 2024 (+1,9%) ne permettra pas de compenser la réelle augmentation du coût de la vie. La SPV va donc continuer de se battre pour améliorer les conditions de travail de ses membres, notamment avec les résultats de l'enquête I-Best et avec la demande pendante à la commission d'évaluation des fonctions pour une revalorisation des enseignant-e-s de la scolarité obligatoire. ►

OUI À UNE 13^E RENTE

LA VOTATION La Société pédagogique vaudoise souhaite s'investir dans la votation fédérale qui aura lieu en mars 2024. Elle l'avait déjà fait à travers la récolte de signatures pour cette initiative. Dès lors, elle propose des extraits du dépliant «Faits et arguments» de l'Union syndicale suisse (USS). Toutes les informations sur www.avsx13.ch.

USS et préface de **Pierre-Yves Maillard** (pdt USS)
et de **Gabriela Medici** (Secrétaire centrale USS)

Loyers, primes des caisses-maladie, alimentation : tout devient plus cher. Pendant ce temps, les retraites ne suivent pas. Or quiconque a travaillé toute sa vie et cotisé à la prévoyance vieillesse mérite une rente correcte. C'est pourquoi l'heure est venue d'introduire une 13^e rente AVS. Elle améliorera la situation des retraité-e-s actuels et futurs.

Tout le monde en Suisse recevra un jour l'AVS. Et c'est généralement une bonne affaire pour les travailleuses et travailleurs. Car dans l'AVS, les employeurs paient la moitié des cotisations. Même les très hauts revenus financent une partie de nos rentes, étant donné que leurs salaires se chiffrant en millions sont soumis à l'AVS. En outre, l'AVS affiche des coûts stables et faibles. Tous les revenus vont directement

aux bénéficiaires de rentes – aucune banque, aucun intermédiaire ni aucun actionnaire ne gagne de l'argent au passage.

Les hausses de prix frappent de plein fouet les retraité-e-s qui ont des rentes modestes, parmi lesquel-les on trouve de très nombreuses femmes. Pour elles, une 13^e rente AVS est particulièrement efficace, car l'AVS est la seule forme de prévoyance à laquelle tout le monde a droit. Et seule l'AVS reconnaît le travail non rémunéré de prise en charge, dont les femmes accomplissent l'essentiel. Pour les couples mariés, dont la rente est plafonnée, et pour les parents qui ont élevé des enfants, la 13^e rente apporte une amélioration bienvenue.

Contrairement à ce qu'on lui a souvent prédit, l'AVS se porte bien en dépit du nombre croissant de retraité-e-s. Parce que notre économie est toujours plus productive et que la masse salariale augmente. Ainsi l'AVS n'a jamais affi-

ché des réserves aussi élevées, de l'ordre de 50 milliards. À son introduction, la 13^e rente AVS coûtera près de 4,1 milliards et la même année, un excédent de 3,5 milliards est prévu dans l'AVS. À plus long terme, les besoins de financement de l'AVS (13^e rente compris) peuvent être couverts par une cotisation des salarié-e-s de 0,4 % – soit 80 centimes par jour – et de 0,4 % pour les employeurs. Les coûts de la 13^e rente AVS sont donc clairement supportables. Il est temps de l'introduire !

La 13^e rente, particulièrement importante pour les femmes

Les hausses de prix frappent de plein fouet les personnes retraitées touchant une petite rente. Or les femmes sont surreprésentées dans cette catégorie. Elles reçoivent toujours environ un tiers de rente en moins que les hommes. Soit 17 000 francs de moins par an. Cette lacune dans les rentes est due au fait que les femmes s'occupent jour après jour de nos familles, qu'elles élèvent nos enfants, soignent nos proches et préparent les repas. Sans ce travail, la société cesserait aussitôt de fonctionner. Et pourtant, ce phénomène se traduit par de faibles rentes.

C'est là qu'une 13^e rente AVS aurait le plus d'effet. Car elle couvre tout le monde. Et ce n'est que dans l'AVS que le travail non rémunéré de soins et d'assistance donne droit à une rente. Les bonifications accordées pour les tâches éducatives ou de proche aidant réduisent l'écart entre les rentes des femmes et des hommes. Élever un enfant peut faire augmenter la rente AVS mensuelle de 350 francs. ►



I-BEST : PISTES D' ACTIONS POUR LE CANTON DE VAUD

L'ENQUÊTE Les résultats de l'enquête internationale I-Best sur la santé des personnels de l'école ont été publiés. Même si le niveau de satisfaction global avoisine les 80%, les données sur la santé et le bien-être au travail interpellent.

Par Yves Froidevaux

Le sentiment d'exercer une profession valorisée dans la société se situe à un niveau très bas, ce qui est inquiétant et correspond à un mouvement global à l'international, avec l'exception notable du Japon (1er avec 53% de sentiment positif).

Il convient maintenant de tirer les constats principaux pour le canton de Vaud. Dans le présent numéro de Majuscules, nous traiterons de plusieurs thématiques, dont la question de la violence qui fait l'objet de la Minute syndicale de ce numéro (p.8).

Entrée dans la profession

37% des jeunes professionnel-le-s affirment que « si c'était à refaire », ils et elles choisiraient un autre métier ! Ce chiffre particulièrement significatif donne raison à nos revendications en faveur d'un meilleur accompagnement de l'entrée dans la profession. Les mesures obtenues par la SPV, décrites dans la décision 191 du Département, ne sont que peu déployées dans le canton. Le tutorat, officiellement généralisé depuis cette année scolaire, n'est que très partiellement mis en place dans les établissements et le guide d'accompagnement n'existe qu'à de rares endroits. **La SPV interviendra rapidement pour que ces dispositifs puissent exister réellement et apporter les bénéfices escomptés.**

Ce résultat interroge également sur la formation initiale à la HEP et la capacité de cette dernière d'appréhender au mieux les enjeux et difficultés de la profession. **Dans ce sens, la SPV estime qu'une plate-forme permanente HEP-DGEO-syndicats devrait voir le jour pour améliorer le lien entre la formation et l'entrée dans la profession.**

Un équilibre vie personnelle / vie professionnelle difficile à trouver

Pour 43 % des répondantes et 32 % des répondants, l'équilibre entre les vies personnelles et professionnelles est difficile à trouver. Si les collègues sont parfaitement conscients que leur travail comprend une part significative de temps non librement géré (conférences des maîtres, réseaux, formations,...), le constat de l'explosion de ces activités est

unanime. Le nombre de plus en plus important d'élèves en grande difficulté conduit à une augmentation exponentielle des réseaux et de la coordination avec d'autres professionnel-le-s. L'éducation numérique et l'introduction de nombreux nouveaux moyens d'enseignement impliquent de nombreuses formations sur la même année scolaire. Pour les temps partiels, la multiplication des convocations sur des jours sans enseignement dépasse clairement le temps prévu initialement à cet effet. Ce n'est pas acceptable. **La SPV exige depuis plusieurs mois des compensations, notamment pour les formations obligatoires. Ces dernières tardent à venir.**

Des directions plus soutenantes, plus participatives et mieux formées aux nouveaux enjeux

Alors que la relation avec les collègues, les élèves et leurs parents est évaluée à plus de 90 % positivement, il faut relever qu'un quart des répondant-e-s note négativement sa relation avec la direction de l'établissement. La SPV considère ce chiffre comme significatif. Il pourrait s'expliquer, parfois, par le sentiment d'un manque de soutien de la hiérarchie lors de situations de crises avec des élèves ou des parents. Il faut toutefois faire le constat que les directions sont souvent également démunies face à des situations de crise.

Une minorité significative des répondant-e-s relève être insuffisamment informée des décisions importantes. Cela interroge sur le respect du rôle de la Conférence des maîtres dans certains établissements. La LEO prévoit, à son article 49, que cette dernière doit être consultée sur l'utilisation des ressources et les projets pédagogiques. Elle doit également donner son avis sur les questions importantes touchant à l'établissement.

En conséquence, la SPV considère que la formation des directions devrait être revue en profondeur pour mieux accompagner et soutenir les professionnel-le-s qui font face à des difficultés. La composition et la dotation de celles-ci devraient également être revues. La gestion plus participative, avec ses nombreux avantages, devrait également être développée sérieusement dans ce cursus. De son côté, la DGEO doit mieux accompagner les établissements dans les situations de crise, notamment avec des élèves. Des ressources cantonales doivent pouvoir être déployées massivement et rapidement. ►



LE ROILLE GOSSE

Par Gregory Durand

« Accélérer la transition numérique de l'administration et répondre aux standards environnementaux actuels; simplifier et faciliter l'accès aux services en ligne pour les citoyennes et les citoyens, les entreprises et les communes; adapter et moderniser la communication de l'État », tels sont des objectifs du Conseil d'État pour la transition numérique de l'administration¹.

Alors oui, mais non. Certes, une pléthore de plateformes voit le jour dans le monde de l'école vaudoise et celle relative aux remboursements (DAFEO) a sa palme pour plusieurs raisons.

La dernière en date: lors d'un achat dans une grande enseigne à quatre lettres, on oublie de prendre le ticket. D'ailleurs, et pour des raisons légitimes liées au développement durable, au passage à la caisse il nous est demandé de préciser si l'on veut le ticket imprimé. Dans tous les cas, ce n'est pas grave puisque maintenant,

grâce aux applications, on a le sésame en version numérique.

Que nenni! Lors d'une demande de remboursement, ledit sésame est refusé, pour des raisons qui ne sont pas encore connues². Ah oui, j'oubliais, après avoir numérisé le ticket, il faut transmettre la version papier au secrétariat...

Alors, accélérer la transition numérique et simplifier la vie, peut-être pour les citoyennes et les citoyens, mais surtout pas pour les employé-e-s de l'État. ▶

¹ Programme de législature 2022-2027, 3.16, pages 71-72, <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/conseil-detat/programme-de-legislature-2022-2027>

² Au moment de la rédaction de ces lignes, la SPV a interpellé la DGEO et attend des réponses.

AGENDA

MARDI 6 FÉVRIER 2024
AG AVEP2

MERCREDI 7 FÉVRIER 2024
Séance SPV « Prendre sa retraite » 2024

MERCREDI 20 MARS 2024
AG AVEP1

JEUDI 6 JUIN 2024
Assemblée des délégué-e-s à la SPV

LA MINUTE SYNDICALE DE LA SPV

VIOLENCES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Les résultats vaudois de l'enquête I-Best concernant la violence sont particulièrement inquiétants. Près d'un tiers de répondant-e-s affirme avoir subi de la violence, verbale ou physique, au cours de la dernière année, essentiellement de la part des élèves et des parents.



Par Yves Froidevaux
Secrétaire général

La SPV est également régulièrement informée d'établissements qui font face à des situations explosives liées au comportement de quelques élèves extrêmement problématiques. On constate que le sentiment d'être démuné est parfois très grand auprès des professionnel-le-s.

Les enseignant-e-s ont besoin de sentir le soutien de toute leur hiérarchie, que ce soit face aux élèves ou aux parents, pour affronter un phénomène probablement largement sous-estimé par les autorités cantonales.

La SPV considère que l'employeur devrait réagir immédiatement et vigoureusement face aux comportements violents. A ce jour, aucune statistique n'est disponible pour mesurer l'évolution d'une telle dérive inquiétante. Les données d'I-Best confirment, pour notre canton, les résultats publiés récemment par les syndicats suisses allemands, qui constatent que 2/3 des professionnel-le-s ont subi de la violence au cours de ces cinq dernières années.

Sur la base de ces informations, la SPV exige que la DGEO annonce systématiquement, par le biais de la direction,

toute violence physique ou verbale rencontrée par les professionnel-le-s. Un tel monitoring cantonal permettrait de mesurer l'augmentation de tels actes et offrirait la possibilité d'intervenir dans les établissements les plus touchés. S'appuyant sur l'obligation de l'employeur de protéger la santé mentale et physique de son personnel, des mesures, également éducatives pour les élèves doivent être prises systématiquement. Une réflexion sur les sanctions pourrait également avoir lieu dans chaque établissement. Alors qu'on sait que la banalisation des heures d'arrêt diminue leur impact, on peut se demander s'il est cohérent de sanctionner de la même manière le cumul de quelques devoirs non faits et des insultes ou provocations d'élèves.

La violence de la part des parents, même si elle se limite à de rares situations, devrait également conduire systématiquement à une intervention ferme et sans ambiguïté de la part de la direction. Les enseignant-e-s ont besoin de sentir le soutien de toute leur hiérarchie, que ce soit face aux élèves ou aux parents, pour affronter un phénomène probablement largement sous-estimé par les autorités cantonales.

Enfin, la mise en place de mesures socio-éducatives est cruciale dans un dispositif efficace de lutte contre toute forme de violence. Les éducateur-trices en milieu scolaire, introduit-e-s suite à une résolution de la SPV, devraient jouer un rôle important dans la prévention et la gestion de la violence. Les ressources semblent aujourd'hui insuffisantes, notamment dans certains établissements, pour répondre pleinement à ces enjeux. ►