

SVMEP Gazette

Syndicat vaudois des maître-sse-s de l'enseignement professionnel
Place Chauderon 5, 1003 Lausanne

Le SVMEP est membre fondateur de la Fédération syndicale SUD et de SUD Education

Mai 2016

Cette Gazette-SVMEP porte sur deux points essentiels dans la défense de notre profession et de nos conditions de travail:

- 1. L'annualisation du temps de travail (post DECAPE)**
- 2. La question des changements des exigences de l'employeur pour les diplômés et les certifications.**

Annualisation du temps de travail

La sortie du DECAPE n'a pas donné lieu à un système transparent, clair, assurant l'égalité de traitement entre les écoles. Au contraire, nous sommes dans un système opaque où les directions bénéficient d'une très grande marge de manœuvre, couverte par la DGEP et maquillée derrière des consultations et une procédure de suivi de la mise en place. Tout ceci ne représente, en fait, qu'une démarche d'évitement des négociations.

Quelques éléments ont cristallisé une situation qui s'avère conflictuelle. Un de ces éléments, c'est la question, pour les décharges, de l'équivalence pour une période d'enseignement. L'autre c'est la répartition des décharges et leur organisation dans les différents établissements. Complément de tout ceci, c'est la question des éventuelles heures négatives et de leur possible dynamique cumulative, année après année. Mais la question de l'annualisation du temps de travail déborde ces éléments, certes plus évidents que d'autres.



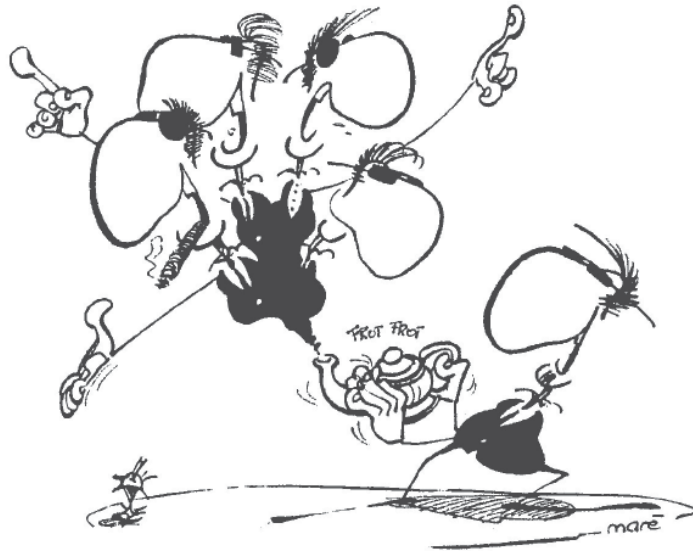
Nous voulons attirer l'attention de chacun et chacune sur la nécessité de donner au syndicat une ligne claire, publique et susceptible d'armer une mobilisation qui sera sans doute inévitable si nous voulons donner une issue favorable à ce très important problème.

Nous proposons de reprendre cette question sur les bases que nous développons ci-après. Le SVMEP défend sans concessions l'organisation du travail enseignant en trois blocs:

- le travail d'enseignement, proprement dit,
- le travail non librement géré hors enseignement,
- le travail librement géré.

Le travail enseignant est destiné à préparer et exécuter un programme, mais également à garantir le maintien et le développement des connaissances qui configurent et assurent notre métier. Donc, le point A peut varier au cours de l'année si l'employeur décide de supprimer un nombre donné de cours. Encore faut-il rappeler que la DGEP et les directions d'école sont tenues par les dispositions fédérales et donc par le nombre d'heures d'enseignement qui doit être donné obligatoirement aux élèves-apprenti-e-s. L'employeur ne saurait mener une politique de réduction du temps d'enseignement en en faisant payer les conséquences aux apprenti-e-s d'abord, mais également aux enseignant-e-s.

Dans cette logique, il faut poser de manière intransigeante que le temps de préparation de l'enseignement se déroule sur toute l'année scolaire, sauf les cinq ou six semaines de vacances dont disposent tous les salarié-e-s du secteur étatique. Donc, quand un cours «saute»



(pour peu que cela soit possible dans le cadre des programmes et des heures assignées) le seul temps que l'employeur puisse nous réclamer se sont bel et bien les 45 minutes de cours dans le cadre de l'horaire hebdomadaire où cette période prend place. C'est à l'employeur de fixer ce que l'on fait durant cette période. Mais en aucun cas il ne peut assigner un travail dont l'exécution demande plus de 45 minutes. Ceci signifie que si le travail assigné est, par exemple, de donner un cours de remplacement, le temps qui doit être reconnu n'est pas simplement une période de 45 minutes, mais bien cette période plus le temps de préparation et la fraction de temps dévolu au maintien et au développement des savoirs professionnels. La période qui «saute» ne peut donc faire l'objet que d'un travail compensatoire direct de 45 minutes.

Ces considérations ne sont valables que pour autant que l'employeur annonce avec un délai suffisant la suppression d'un cours et organise le travail durant la période concernée. Ce sur quoi nous insistons, c'est qu'au minimum il doit y avoir application, par analogie ou extension, des dispositions en cette matière du Code des obligations (CO).

Sur ces bases, la question d'avoir 1,5 heure ou 2 heures de temps administratif pour compenser une période qui «saute» ne devrait pas se poser. Par contre, nous avons à traiter la question des décharges. Nous proposons d'avoir une position qui exige que les décharges soient formulées dans toute la mesure du possible en période de cours et uniquement sous cette forme. Toutefois, comme le débat de l'équivalent en temps administratif ne sera pas évité, nous proposons de maintenir sans aucune marge de concessions l'équivalence à 1,5 heure au maximum. Ceci pour deux raisons:

- Le travail généralement lié aux décharges, n'est pas un simple travail administratif, mais bien un travail de conception, fortement intellectualisé et qui implique la mobilisation de tout ce que nous faisons durant le temps librement géré (donc celui-ci doit être pris en compte; on peut lire cela à partir de l'activité d'intellectualité générale)

- L'égalité de traitement entre enseignement professionnel et gymnasial implique une égalité de pensum d'enseignement, soit 22 périodes partout.

Alors que nous travaillons 25 périodes, nous n'allons pas accepter un alourdissement du temps de travail, passant par un calcul profondément hypocrite et arbitraire qui fait qu'une période déchargée, dans un secteur professionnel à 25 périodes devrait valoir 2 heures de travail administratif. Il ne faut pas nous prendre pour des imbéciles. Avec nos collègues des gymnases, nous revendiquons un pensum de 20 périodes pour tous les enseignant-e-s de la DGEP. En attendant que cette revendication aboutisse, nous refusons toute dégradation de nos conditions de travail et toute augmentation de la charge. Ceci implique que, jusqu'à l'obtention des 20 périodes pour toutes et tous, l'équivalence 1,5 heure de travail équivalant à 1 période ne bouge pas!

Toutes ces dispositions et revendications doivent être entendues comme des exigences unitaires pour toute la DGEP, dans le pré-professionnel, l'OPTI, le COFOP et le professionnel. Nous mettons également au premier rang de nos préoccupations le sort de nos collègues maîtres et maîtresses de pratique. Leur travail dans toute sa richesse, qui n'est pas une simple activité d'exécution, contrairement à ce que prétend l'officialité, doit être calculé sur la base de périodes, en égalité de traitement avec les autres enseignant-e-s du professionnel et avec une égale palette de tâches.

Il s'agit là de revendications immédiates destinées à régler la situation présente. Mais, avec nos collègues des gymnases, dans le cadre de Sud-Education, nous sommes en train de consolider une revendication générale pour l'ensemble du Secondaire II. Nous reviendrons sur ce problème dans un numéro de Sud-Education.

La question des diplômes et de la formation

La question des titres et de la formation pédagogique initiale ou complémentaire se pose régulièrement soit au moment de l'engagement, soit au moment du passage de CDD en CDI, soit en cours de carrière.

Au moment de l'engagement, cette question est bien évidemment importante dans la détermination de la classe salariale. Mais pas seulement. Elle est également essentielle pour la pérennisation et la stabilité de l'emploi. En effet, après deux, trois, voire quatre ans d'enseignement dans un établissement, la DGEF, sous prétexte que les diplômes ne sont pas conformes, au mieux pénalise sur le plan salarial, au pire refuse le renouvellement d'un contrat ou le passage en CDI. Cette manière de procéder est inacceptable. Ce cas de figure est encore plus marqué lorsqu'on est engagé pour enseigner une branche très spécifique, comme par exemple «histoire des médias et tendances culturelles». Toute personne, dont les titres ne sont pas totalement conformes aux exigences de l'employeur ou dont la branche enseignée n'est pas en parfaite adéquation avec un diplôme précis, devrait recevoir au moment de l'engagement un courrier lui signifiant très clairement les compléments à obtenir pour pouvoir continuer son activité d'enseignement en CDI. Au lieu de cela, et probablement parce que cette situation arrange temporairement la direction d'un établissement, le ou la collègue est maintenu dans une situation de précarité de l'emploi.

En cours de carrière, les changements dans les exigences de formation et de certification posent un sérieux problème. En effet, dans les faits, l'employeur ne reconnaît pas de droits acquis sur la formation et la certification, mais se réserve le droit de changer les conditions en la matière. Du coup, autant les conditions que les pratiques peuvent changer et des collègues sont mis-e-s en situation soit de perdre leur enseignement (c'est le cas en maturité), soit de devoir consentir à un surcroît de formation. Ceci pose d'emblée deux problèmes. Le premier c'est qu'il faut clairement définir le statut d'exigence de formation supplémentaire par l'employeur. Toute exigence de formation supplémen-

taire doit être intégralement prise en charge par l'employeur qui la demande. Mais même ce principe ne peut être accepté tel quel. Il faut le lier à une défense des droits acquis. Nous entendons par là que chacun-e, au moment de l'engagement, doit se voir garantir la possibilité d'exercer le métier sur toute la carrière sur la base de la certification initiale demandée par l'employeur, complétée par la formation permanente à laquelle nous avons droit. C'est à l'employeur de donner des moyens supplémentaires en formation permanente s'il prévoit que les savoirs initialement mis en jeu doivent être enrichis. Une nouvelle formation ne doit être demandée que de manière exceptionnelle.

De surcroît, nous ne devons pas tolérer des situations de fragilisation et de précarité pour manque de diplôme qui se prolongent durant des années et menacent fondamentalement la sécurité de l'emploi d'un certain nombre de collègues. Il faut revendiquer ici une disposition du même ordre que celle qui s'applique, par exemple, aux CDD à la chaîne se transformant en CDI. Donc, nous pourrions dire que toute activité d'enseignement qui se prolonge durant plus de quatre ans fait l'objet d'une régularisation définitive. On ne peut alors demander à l'enseignant-e régularisé-e que les éléments et le temps de formation permanente assignés à chaque enseignant-e.

Nous insistons sur l'importance de l'explication de ces revendications de droits acquis, de régularisation et de prise en charge par l'employeur de l'ensemble des coûts de formation, y compris pour les décharges nécessaires aux objectifs de formation.

L'employeur doit être en connaissance des revendications que nous posons sur ces objets et la négociation doit être engagée. Il faut briser, ici comme sur l'annualisation, la dégradation rampante des conditions de travail et de professionnalité.

C'est pourquoi nous envoyons un courrier cadre au département et à la direction générale sur ces questions afin d'ouvrir des négociations effectives, de casser les démarches dilatoires et de trouver une solution une fois pour toute.





Bulletin d'adhésion

Nom: Prénom:

Adresse: Npa/localité:

N° tél.: Adresse @:

Lieu de travail

Etablissement(s):

Branche(s) enseignée(s):

Bulletin à renvoyer à:



SVMEP

syndicat vaudois

des maîtres-ses de l'enseignement professionnel

membre de la fédération syndicale SUD

Place Chauderon 5, 1003 Lausanne

Cotisation: Fr.120.-/an