

# SVmep Gazette

*Syndicat vaudois des maître.sse.s de l'enseignement professionnel*  
Chauderon 5, 1004 Lausanne

Le SVMEP est membre fondateur de la Fédération syndicale SUD et de SUD Education – Septembre 2018

## **La longue marche des CDD :**

**Un CDD, ça use, ça use... trois CDD, ça use, ça use...**

**cinq CDD, ça use l'enseignant-e **

Avant tout, nous espérons que la rentrée scolaire s'est bien déroulée pour vous. Certains collègues sont toujours en attente de leur contrat, d'autres l'ont peut-être déjà reçu. L'incertitude est souvent la même : encore un CDD ou enfin le CDI ? De son côté, le DFJC semble vouloir entretenir un écran de fumée très épais autour du cadre réglementaire qui s'applique aux questions contractuelles des enseignant-e-s. D'ailleurs, il en va de même pour d'autres aspects comme par exemple sur l'augmentation du taux d'activité, les modalités de transfert, l'activité sur deux établissements. Il est donc urgent de démêler le vrai du faux.

La Loi sur le personnel (LPers) et son règlement d'application (RLPers) s'appliquent à tous les employé-e-s de l'Etat de Vaud. Toutefois, sur certains points, le personnel enseignant relève des dispositions légales de la loi scolaire, de la loi sur la formation professionnelle, de la loi sur l'enseignement secondaire supérieur, de leurs règlements d'application respectifs, ainsi que des directives émises par le DFJC.

Le cadre légal et réglementaire est complexe, mais ce n'est pas une raison pour dire tout et n'importe quoi. Or, certaines directions d'établissement avancent des explications sans aucun fondement légal pour justifier les CDD en chaîne, comme par exemple : « l'obtention du CDI dépend d'une mise au concours du poste », « Seuls les CDD effectués après l'obtention du titre pédagogique sont déterminants dans le décompte pour avoir un CDI », « En changeant d'établissement, le compte des CDD est remis à zéro », idem lorsque vous changez d'ordre d'enseignement. TOUT CELA EST FAUX !!!

Dans cette Gazette, nous vous proposons d'examiner les cas de figures les plus fréquents.

### **1) Je n'ai pas les bons titres, mais j'enseigne depuis plusieurs années**

En principe, seules les personnes détentrices des titres requis pour l'enseignement peuvent être engagées. Toutefois, si les besoins le justifient, le service employeur peut engager une personne non titulaire des titres requis. Si vous êtes dans cette situation, c'est la décision n°120 du DFJC, en vigueur depuis 2009, qui s'applique. Voici ce qu'elle indique :

« Le premier engagement est effectué par un contrat de durée déterminée (CDD) d'une durée maximale d'une année. Cet engagement peut, le cas échéant, être renouvelé à deux reprises par contrats de durées déterminées (CDD) d'une durée maximale d'une année chacun. **Si un quatrième engagement doit être conclu, il prend la forme d'un contrat de durée indéterminée (CDI).** Avant chaque renouvellement, le service employeur s'assure que le poste ne peut pas être occupé par un maître porteur du titre requis. » Les directions ont l'obligation de vérifier à l'interne s'il y a des personnes qui ont les titres pour occuper en premier lieu un poste donné.

## 2) Je viens de terminer ma formation pédagogique et j'ai décroché mon premier contrat

Vous avez le titre académique adéquat, vous venez d'obtenir votre titre pédagogique et vous êtes engagé-e dans un établissement scolaire. Dans ce cas, le premier engagement qui suit l'obtention du titre pédagogique est un CDD d'une année qui devrait porter la mention « article 108 », selon la disposition du Règlement d'application de la Loi scolaire. Nous avons déjà écrit à ce sujet dans notre Gazette du mois de septembre 2017. Toutefois, nous vous rappelons que ce « CDD-art.108 » correspond à une année dite probatoire, au terme de laquelle la direction de l'établissement émet un préavis positif ou négatif, qui est déterminant pour la suite de votre carrière dans l'enseignement. En effet, si celui-ci est positif, le contrat qui suivra sera un CDI ; en revanche, en cas de préavis négatif la situation est beaucoup plus compliquée. On vous explique :

- a) En appliquant de manière très restrictive l'article 108, le Département, en cas de préavis négatif de la direction de l'établissement concerné, stoppe net la carrière d'un enseignant-e dans le canton de Vaud.
- b) Cependant, dans le cadre d'un procès, le TRIPAC (Tribunal des prud'hommes de l'administration communale) a rendu, en avril 2017, une décision qui conduit à une application plus « souple » de l'article 108. En effet, en cas de préavis négatif validé par la DGEP, celui-ci n'est valable que pour l'établissement où l'année probatoire a été effectuée. L'enseignant-e peut tout à fait postuler dans un autre établissement et si un contrat est conclu, ce-dernier doit alors être un CDI.

Ce nouveau contrat en CDI intègre la période d'essai habituelle de 3 mois, prolongeable jusqu'à 6 mois au maximum. Il faut savoir que durant cette période, chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept jours (LPers, art. 58). Même le CDI octroyé avec un préavis positif, à l'issue de l'année probatoire, ne vous met pas à l'abri du temps d'essai. Donc : attention !

- c) L'employeur public n'a pas l'intention de respecter la décision du TRIPAC. Interpellé au Grand Conseil sur ce sujet, le Conseil d'Etat répondait le 17 janvier 2018 : « *le Conseil d'Etat n'adhère pas à cette interprétation incidente du TRIPAC qui permettrait la signature d'un nouveau contrat de durée indéterminée avec une personne dont les qualifications se sont avérées manifestement insuffisantes.* » Il ajoutait : « *les personnes concernées par un préavis négatif ne feront pas l'objet d'un nouvel engagement dans les établissements de la DGEO, ni sous la forme d'un contrat de durée déterminée, ni sous celle d'un contrat de durée indéterminée.* » Par analogie, cette position concerne sans doute la DGEP.

Toutes les faïtières membres de Sud-Education (AVMG, SVMS et SVMep) sont mobilisées sur cette question. Nous savons toutes et tous que le recrutement et l'évaluation d'un-e enseignant-e ne repose pas toujours sur des critères objectifs. De plus, la position actuelle du DFJC disqualifie la formation et le titre pédagogiques obtenus à la HEP ou à l'IFFP. Par ailleurs, quand on sait que certains directeurs d'écoles professionnelles n'ont jamais enseigné et n'ont aucun titre pédagogique – alors que cela est exigé par la loi –, nous n'allons pas accepter que ces personnes aient le pouvoir de mettre un terme à la carrière d'une ou d'un jeune collègue dont le seul tort, souvent, est de manquer d'expérience.

Ce problème est à l'ordre du jour de notre prochaine rencontre avec la Cheffe du Département. Cependant, si vous êtes dans cette situation, contactez-nous sans tarder. En attendant qu'un accord soit trouvé, notre syndicat a bien l'intention de faire respecter la décision du TRIPAC. Nous irons au Tribunal autant de fois qu'il le faudra !

Un conseil tant que cette affaire n'est pas réglée : si vous êtes en année probatoire, vous aurez des visites pédagogiques du directeur, du doyen ou d'autres personnes de la hiérarchie. Ces visites doivent être annoncées. A l'issue de chacune d'elles, un rapport doit vous être remis. Il doit faire

l'objet d'un échange oral. Vous pouvez demander des modifications, voire refuser de le cosigner s'il vous apparaît inacceptable ou contient des choses contestables. Si ce document ne vous est pas remis, exigez-le. En cas de blocage de la situation ou de problème, contactez-nous pour demander un entretien de service. Nous avons déjà connu des situations où des directeurs-trices n'ont remis aucun rapport de visite, mais par contre ils/elles ont versé le document au dossier personnel sans informer l'enseignant-e concerné-e.

### 3) Je cumule les CDD

Bien que vous répondiez aux exigences requises pour enseigner dans un établissement public du canton de Vaud, vous enchaînez les CDD. Les motifs pour lesquels des collègues se trouvent dans cette position sont divers. Notre expérience nous a montré que certaines directions rivalisent d'imagination pour justifier la succession des CDD. Nous en avons donné quelques exemples en introduction de cette Gazette. De même, l'article 34 du RLPers est de plus en plus invoqué pour retarder l'engagement à durée indéterminée. Selon cet article, un CDD peut être renouvelé jusqu'à trois fois (entre le 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> contrat = 1<sup>er</sup> renouvellement). Cela signifie que vous devriez attendre la fin du quatrième contrat pour que le cinquième devienne un CDI et ce pour autant que les contrats s'enchaînent sans interruption.

Si les collègues qui n'ont pas les titres exigés pour enseigner obtiennent un CDI après trois CDD consécutifs, en vertu de la Décision n°120 que nous avons mentionnée ci-avant, par égalité de traitement, il doit en être de même pour les enseignant-e-s diplômé-e-s ! N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes dans cette situation.

Sur le terrain, nous voyons apparaître un type de situation plus complexe encore. Un-e enseignant-e peut effectuer des remplacements durant des années, et même si le temps de travail accumulé est long et les contrats multiples, l'employeur ne lui reconnaît aucun droit sous prétexte que les renouvellements ne sont pas consécutifs (même si le laps de temps qui sépare les contrats est très court). Il suffit pour le Département de faire en sorte qu'un contrat se termine fin juin ou fin juillet et que le suivant commence à la rentrée scolaire, fin août, pour se constituer une main d'œuvre qui sert de variable d'ajustement.

### 4) Je suis en CDI, mais je souhaite augmenter mon taux d'activité

Nous constatons que certaines directions d'établissement préfèrent engager à l'externe plutôt que d'augmenter le taux d'activité des collègues qui en ont manifesté le souhait. Il n'existe pas vraiment de disposition légale pouvant obliger l'employeur à augmenter votre temps de travail, même si l'établissement a des périodes à attribuer. Toutefois, jusqu'à maintenant, l'usage qui a prévalu a été de donner la priorité aux personnes en CDI. Par analogie avec la décision n°120, le droit d'ancienneté doit être respecté.

C'est une vraie question de politique du personnel. Il n'y a aucune disposition légale qui contraigne l'employeur, mais la Cheffe du Département affiche sa volonté de favoriser les taux d'activité élevés. Ce point sera à l'ordre du jour d'une prochaine rencontre entre le DFJC et les syndicats.

#### **Art. 34 Engagement de durée déterminée**

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut conclure un contrat de durée déterminée avec un collaborateur pour assurer une tâche spécifique limitée dans le temps, notamment pour un remplacement. Il occupe un poste.

<sup>2</sup> Le collaborateur est au bénéfice d'un contrat qui ne dépasse pas deux ans.

**Le contrat ne peut pas être renouvelé plus de trois fois.** Si la durée contractuelle totale issue de **renouvellements consécutifs** dans le même poste ou dans la même fonction dépasse quatre ans, le contrat devient automatiquement de durée indéterminée.

### 5) Je suis sur deux établissements : un ou deux contrats ?

La pratique est de faire un contrat par établissement. Même si on peut envisager la revendication d'un seul et unique contrat. Avant tout, vous devez vérifier la fourchette des périodes assignées à chaque contrat. Au total, pour deux contrats, la fourchette ne doit pas dépasser trois périodes. Il faut vérifier cette pratique dans chaque ordre d'enseignement. Les écoles professionnelles ne recourent que très rarement aux contrats avec fourchettes. En revanche, dans les gymnases, c'est une pratique beaucoup plus courante.

### 6) Je postule dans un autre établissement : rupture ou continuité de contrat ?

Si vous êtes en CDI et que vous postulez dans un autre établissement au sein du même ordre d'enseignement, vous n'avez pas besoin de démissionner et de signer un nouveau contrat.

L'article 22, alinéa 1, de la LPers implique, en effet, un nouveau contrat sans temps d'essai en cas de transfert. Toutefois cela ne s'applique pas si vous restez dans le même service, sous la même autorité d'engagement. C'est du moins ce qu'on peut déduire de l'article 36, du RLPers. Evidemment, on vous dira peut-être qu'il ne s'agit pas d'un transfert, puisque vous avez fait acte de candidature pour un poste mis au concours. Ne vous laissez pas bernier. SUD-Education a obtenu que votre candidature soit traitée comme un transfert.

En effet, notre syndicat avait écrit en 2014, à la conseillère d'Etat, Nuria Gorrite, en sa qualité de déléguée du Conseil d'Etat au Ressources humaines à ce sujet. Voici ce qu'elle nous répondait dans un courrier du 27 mars 2014 : « [...] dès lors que l'Etat entend favoriser la mobilité de ses collaborateurs, du point de vue administratif ces démissions sont traitées comme des transferts [...]. Dans la situation des enseignants de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (ci-après DGEP) que vous évoquez, il apparaît que c'est la même autorité d'engagement qui désigne le collaborateur à un nouveau poste au sein du même service. La DGEP renoncera dès lors à l'avenir à exiger de ses collaborateurs qu'ils donnent leur démission. » Votre changement d'établissement se règle donc par un avenant à votre contrat. Notre syndicat a également obtenu que vous n'ayez pas besoin de démissionner lorsque vous passez de la DGEP à la DGEO et vice versa.

Tant que vous restez à l'Etat de Vaud, refusez de donner votre démission, sans nouveau contrat dans les mains, vous pourriez perdre votre travail (la promesse oral d'un.e directeur.trice ne vaut rien). Si un service employeur insiste, contactez le syndicat.

Sur ces situations comme sur toutes les autres du même ordre, informez nous, défendez vos intérêts. Nous sommes là pour vous aider.

---

#### **BULLETIN d'adhésion (cotisation annuelle de 120 francs)**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

NPA/Localité : \_\_\_\_\_

Adresse mail : \_\_\_\_\_

Etablissement : \_\_\_\_\_

Bulletin à envoyer à



**SVmep**

syndicat vaudois

des maîtres-ses de l'enseignement professionnel  
membre de la fédération syndicale SUD

Chauderon 5, 1004 Lausanne