



## ***Enseignement à distance, à bonne distance !***

Chères amies, Chers amis, Cher.ère.s collègues,

En préambule, nous espérons que vous et vos proches vous portez au mieux dans les circonstances actuelles. Cela nous paraît être le plus important à ce jour.

Après une période de dix jours « d'enseignement à distance », imposée par la hiérarchie dans la situation exceptionnelle que nous vivons toutes et tous en ce moment, nous vous faisons parvenir la position de notre syndicat. Elle prend en compte l'analyse des différentes situations observées sur le terrain, non seulement par des enseignant.e.s des écoles professionnelles, mais aussi par des apprenti.e.s.

### **Un enseignement à distance improvisé**

Rappelons que l'enseignement à distance implique, au minimum, des enseignant.e.s, des outils de communication et des apprenti.e.s. Il convient d'analyser la situation en tenant compte de cet axiome non seulement dans son entier, mais aussi en soulignant l'importance du facteur temps dans lequel il est inscrit. Par ailleurs, et que cela soit clair pour tout le monde, on ne s'improvise ni enseignant.e à distance ni apprenant.e à distance...

A la suite des nombreuses demandes et observations de nos membres, nous avons pu faire un premier bilan de la situation et le moins que l'on puisse dire est que ce qui se passe s'apparente à une grande cacophonie. Si cela n'engendrait que des maux de tête, cela serait relativement supportable. Le problème est que la situation est devenue au mieux ingérable, parfois surréaliste et au pire, anxiogène autant pour les enseignant.e.s que pour les élèves.

### **Réalité du travail enseignant**

L'enseignement à distance, auquel nous n'avons été ni formé.e.s ni préparé.e.s, est un processus de travail qui exige un effort de conception, de la production de matériel adapté, une activité de suivi et de communication très exigeante. Il nécessite de la part des apprenant.e.s une autonomie, une organisation et une autodiscipline plus grandes que dans un enseignement présentiel, ainsi que du matériel informatique que nos élèves n'ont pas toujours.

Nous sommes en fait dans une situation de télétravail, mais nos tâches ne se réduisent pas à ce dispositif. En effet, le travail de recherche, de conception et de documentation mobilisent un temps important, hors écran d'ordinateur. Il n'est pas question que l'employeur tire parti de la situation pour nous imposer une surcharge de travail gratuit et non reconnu, voire sciemment dissimulé.

Les circonstances particulières de cette période doivent également être prises en compte. Par exemple, des collègues enseignant.e.s doivent accompagner et encadrer leurs propres enfants dans une situation de confinement. Cette situation engendre un contexte professionnel et privé difficile. Cette charge de travail doit être reconnue et doit induire une réduction du temps de travail professionnel.

## Prendre le temps

Il faut donc prendre le temps de réfléchir et de se projeter sur le moyen terme. La situation actuelle va durer, il faut mettre en place des mesures qui reposent sur une base solide, homogène, sérieuse, accessible et pertinente.

Afin de mettre en place un début de solution sérieuse pour la construction d'un enseignement à distance effectif (et non d'un spectacle pour la galerie), il faut absolument prendre en compte un certain nombre de facteurs qui interagissent dans la situation que nous traversons.

Considérons, par exemple, le noyau familial. La grande majorité des enseignant.e.s sont parents. A partir de ce constat, la priorité doit être donnée à la famille et à leur entourage, que ce soit en aidant des parents âgés ou en s'occupant d'enfants qui sont à la maison. De plus, il ne faut pas minimiser les conséquences d'un confinement prolongé au sein des familles. Tous ces éléments amènent un premier constat : les enseignant.e.s vont s'occuper de leur famille prioritairement, ce qui conséquemment réduira le temps à disposition pour un travail classique.

Dans cette mosaïque de contraintes professionnelles et privées, le temps est un facteur qu'il faut absolument garder en tête. A défaut de le maîtriser toujours, il faut le penser le plus correctement possible. L'employeur doit nous accorder ce temps.

## Le passé

La situation que nous vivons met en lumière certains dysfonctionnements, du moins dans certaines écoles. Par exemple, la partie administrative qui n'a parfois pas été complètement réalisée jusqu'ici, doit être tenue à jour : les coordonnées personnelles des apprenti.e.s, des enseignant.e.s ; les listes de classes ; les adresses professionnelles de courriels fournies par l'employeur ; les mises à jour des programmes, la mise à disposition de programmes, d'espaces importants de stockage virtuel,...

Ce véritable travail de logistique ne relève pas du pensum des enseignant.e.s !

Ce retard accumulé sur des années, notamment à cause du manque évident de moyens, principalement en matière de personnel administratif et technique. SUD-éducation demande notamment depuis des années qu'il soit fait une photographie des ressources administratives dans les écoles, afin qu'il y ait une juste péréquation en fonction de la taille de l'établissement et que les enseignant.e.s soient toutes et tous doté.e.s d'un ordinateur mis à disposition par l'employeur. Ce retard ne saurait être comblé par les injonctions hiérarchiques paradoxales ou par le seul engagement des enseignant.e.s ! On ne peut pas demander au monde professoral de pallier, en une semaine, ce qui est aujourd'hui visible par toutes et tous : le manque flagrant de moyens alloués à l'école.

## Le présent

Depuis le premier jour, il est considéré comme acquis par le DFJC la prétendue réalité suivante:

Tou.te.s les enseignant.e.s ont un ordinateur récent et en bon état, une connexion à Internet rapide et un portable de type « smartphone ». Et si ce n'était pas le cas ? Qui plus est, devons-nous systématiquement mettre à disposition de l'employeur nos outils personnels ? Il est évident que si la situation devait engendrer des frais extraordinaires pour exercer le métier depuis la maison, ceux-ci devront être pris en charge par l'employeur !

Depuis plus d'une semaine, tous les jours, il y a plusieurs dizaines de courriels à gérer. Ceux que l'on écrit et ceux que l'on reçoit. Sans oublier les nouvelles adresses fraîchement créées qui viennent s'empiler dans nos boîtes... Cela signifie prendre le temps de les lire, de les hiérarchiser, d'y répondre. Ce travail est immensément chronophage. Il faut compter le temps indispensable à sa réalisation !

De plus, suivant le domaine d'enseignement, nous savons que l'on peut avoir un nombre important d'apprenti.e.s par semaine. Cela peut aller grosso modo de 250 élèves à plus de 350. Inutile de rappeler que nous enseignons 37,5 ou 25 périodes par semaine, à la différence du gymnase qui en effectue 22. La différence du nombre d'heures d'enseignement dans le postobligatoire prend aujourd'hui des proportions nouvelles au regard de l'inégalité de traitement face au travail assigné. Trois périodes peuvent signifier jusqu'à 75 élèves de plus à s'occuper ! Une fois cette crise sanitaire

terminée, nous revendiquerons que le temps de travail pour un cent pour cent soit le même dans tout le postobligatoire.

La liberté pédagogique est un fondement de notre système éducatif et cela doit le rester ! Il ne s'agit pas aujourd'hui, comme on le voit dans plusieurs établissements, d'imposer verticalement des outils pédagogiques ou des manières d'enseigner que les hiérarchies considèrent comme « justes » et efficaces.

Plus que jamais, il s'agit de libérer l'enseignant.e de contraintes bureaucratiques afin que chacun.e puisse développer des outils et des démarches qui lui conviennent. D'autant plus que les enseignant.e.s sont les acteurs.trices de l'enseignement, et, par là-même, au plus près de la réalité du terrain. Développer, stabiliser, comprendre, utiliser des outils pédagogiques, concevoir et mettre en œuvre dispositifs et stratégies. Cela prend déjà beaucoup de temps dans un contexte normal, mais aujourd'hui, cela s'avère encore plus compliqué. Le DFJC et les directions générales et les directions des écoles doivent en tenir compte !

Selon dans quel domaine on enseigne, on peut se retrouver à gérer simultanément des plateformes ou systèmes d'échange/stockage telles que : educanet2, moodle, cloud, discord, googleclass, e-class.... De plus, afin de rendre ces outils un minimum praticables, il faut un temps d'adaptation que l'on ne peut négliger, il ne peut se faire en une semaine !

Un.e enseignant.e. n'est pas uniquement un individu qui enseigne, il est aussi membre d'un ou de plusieurs groupes qui élaborent des stratégies pour acquérir du savoir et des outils didactiques pour transmettre ce savoir. Le fait d'être à distance ne change rien à cette approche, ce qui veut dire qu'il faut encore dégager du temps pour maintenir le groupe actif, voire y intégrer de nouveaux collègues. Cela demande du temps et il faut le considérer !

Dans un premier temps, il y a eu un consensus sur le premier pas à faire : prendre contact avec nos élèves et les tenir informé.e.s de la situation. Ceci fait, les approches variables de nos collègues se déploient. Il faut compléter ces interventions par une recherche de coordination, par la construction de ce qui est possible en commun pour délimiter le champ d'action auprès de nos élèves.

### **Situation actuelle de nos apprenti.e.s.**

Beaucoup d'apprenti.e.s travaillent et ne sont pas confiné.e.s à la maison. Le DFJC, par l'intermédiaire des commissaires d'apprentissage, doit s'assurer que tout.e.s les apprenti.e.s sont libéré.e.s de se rendre sur le lieu de travail si les mesures de sécurité ne sont pas respectées. Il n'y a pas d'exception à cette règle.

Il faut aussi prendre en compte les fermetures d'entreprise ou les fermetures de secteurs qui entraînent la cessation des activités pour toutes et tous les travailleurs-euses. Les apprenti.e.s ne sont pas des salariés ordinaires. Ils/elles sont dans l'entreprise pour se former. Dans la mesure où cette dimension de formation est minorée ou supprimée, les apprenti.e.s qui continuent de travailler doivent être payé.e.s comme des salariés ordinaires.

De plus, il y a une évidente inégalité de traitement entre les gymnasiens et les gymnasiennes et les apprenti.e.s. Alors que les premiers.ères sont mis au bénéfice du téléenseignement, les second.e.s doivent continuer leur travail en entreprise, auquel s'ajoutent les cours à distance. Le SVMEP pense que l'égalité de traitement entre toutes et tous les jeunes doit être introduite.

Nous savons également que les apprenti.e.s n'ont pas toutes et tous les mêmes moyens pour participer à l'enseignement à distance. La réalité est que leur situation face à l'enseignement à distance n'est pas égalitaire. A partir de là, dans un premier temps, il faut absolument s'assurer que les moyens techniques sont à disposition pour tou.te.s les apprenti.e.s : avoir à disposition un ordinateur et une connexion qui fonctionnent, disposer éventuellement d'une imprimante. En second lieu, il faut s'assurer qu'individuellement elles et ils en ont une maîtrise suffisante pour répondre à la situation de l'enseignement à distance. Nous savons que des apprenti.e.s sont en ce moment hors circuit ! Il faut absolument intervenir sur ce problème. Enfin, les apprenti.e.s ont besoin de temps pour faire face aux exigences scolaires.

Sur le terrain, depuis plus d'une semaine, les élèves « connecté.e.s » reçoivent des dizaines de courriels où se mêlent instructions et/ou injonctions. Les rédacteurs de ces messages vont du DFJC jusqu'aux enseignant.e.s de toutes les branches de leur formation en passant, au minimum, par deux membres de la direction, directrice/directeur et doyen.ne. Les contenus de ces message(s) sont d'autant plus disparates qu'ils proviennent de rédactrices et rédacteurs différent.e.s. Sachant cela, il est difficile de croire qu'il suffit d'une semaine pour se connecter, transmettre, puis recevoir de tout le monde une réponse à toutes les demandes...

Nous avons connaissance d'apprenti.e.s qui sont submergé.e.s par la quantité de travail à fournir. Ce travail, clairement, dépasse le nombre d'heures qu'il est raisonnablement possible de demander dans les circonstances actuelles. A cela s'ajoute le fait qu'il y a une partie importante de nos élèves qui sont majeur.e.s et qui sont aussi parents d'enfants dont ils doivent s'occuper. Il faut absolument en tenir compte !

### Le futur

A la lumière de tout ce qui précède et en considérant avec lucidité la réalité actuelle du terrain, nous demandons qu'il soit instauré un moratoire de deux semaines dans l'enseignement à distance afin de mettre à disposition de toutes les parties :

- ! du temps pour s'installer correctement, individuellement et collectivement, dans la situation actuelle ;
- ! la construction d'un suivi administratif relativement dans le but de diminuer drastiquement l'immense quantité d'information échangée par courriel ;
- ! un accès durable à la connectivité et à l'exercice technique de l'enseignement à distance ;
- ! des plateformes pertinentes d'enseignement, de la possibilité de les tester et d'en acquérir les processus d'utilisation ;
- ! la mise à disposition pour toutes les parties des moyens de stockage stables et sûrs qui prennent en compte notamment la protection des données personnelles ;
- ! du temps surtout pour concevoir, rendre opératoire et mettre en place un dispositif d'enseignement à distance, évolutif, souple et...efficace.

Des décisions départementales sont tombées ce 24 mars. SUD-Education sortira, dans les meilleurs délais, une analyse de ces mesures.

---

### **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