

# SVMEP Gazette

Syndicat Vaudois des Maître.sse.s de l'Enseignement Professionnel

Place Chauderon 5 – 1003 Lausanne | 021 616 19 93 | info@svmep.ch | www.svmep.ch

Le SVMEP est membre de la Fédération syndicale SUD et de SUD-Éducation

## Chère direction, le décompte n'est pas bon !

De manière régulière, des enseignant.e.s nous rapportent que la direction de leur école tente de cumuler, d'une année à l'autre, des **soldes négatifs de périodes d'enseignement**, bien qu'il n'y ait aucune base légale ou réglementaire pour le faire. Huit ans après la suppression officielle du système DECAPE (décompte annuel des périodes d'enseignement), certaines directions d'école semblent encore peiner à se débarrasser des scories d'une pratique obsolète, qui devait avoir disparu lors de l'année scolaire 2015-16... ! De plus, notre syndicat remarque des pratiques impliquant des inégalités inacceptables entre les différents établissements.

En matière de temps de travail des enseignant.e.s des écoles professionnelles, les règles et principes valables actuellement sont pourtant relativement simples :

- ❖ une **fiche de répartition** pour chaque enseignant.e doit être établie par la direction au début de l'année scolaire. Elle est considérée comme acceptée sans réaction de l'enseignant dans les 10 jours. Elle doit permettre de vérifier l'adéquation entre le taux contractuel et la charge d'enseignement prévue par la direction. Elle est ensuite adressée à la Direction générale (DGEP). Un.e enseignant.e qui constate à ce moment-là une inadéquation avec son taux contractuel ou un autre problème doit réagir et contester sa fiche de répartition ;
- ❖ la somme des périodes d'enseignement et des décharges (internes ou externes) attribuées à chaque enseignant.e au début de l'année doit correspondre au taux d'engagement ou être dans la fourchette contractuelle. Si cela n'est pas possible, la différence doit être traitée par le biais du **gel/dégel horaire**, sans modification du contrat par un avenant. Il convient ici de noter que le gel et le dégel ne peut varier que de +2 à -2 périodes hebdomadaires ;
- ❖ une **décharge** peut être attribuée pour une tâche particulière faisant l'objet d'une lettre de mission, comme le précise le règlement d'application de la Loi vaudoise sur la formation professionnelle (RLVFP, art. 170). Les décharges doivent être exprimées en périodes de cours. Un important courrier de la DGEP, daté du 21 août 2014 et présentant la suppression du système DECAPE, rappelle que « la mission première d'un enseignant est d'enseigner ». Il faut donc s'assurer que la charge d'enseignement correspond bien au taux contractuel, en tenant compte des éventuelles décharges, dûment acceptées par l'enseignant.e concerné.e. À cet égard, il faut noter qu'il est expressément recommandé de refuser toute conversion de période d'enseignement en heures dites "administratives".

Mais que se passe-t-il lorsque des périodes d'enseignement sont supprimées ? Deux cas de figures peuvent se présenter : la suppression occasionnelle de périodes de cours lors de semaines normales ou la suppression de périodes de cours lors de semaines dites spéciales.

## Un cours « tombe »

En principe, si des périodes ne peuvent pas être données, c'est l'art. 173 du RLVFPr qui s'applique : « Le directeur confie des travaux spéciaux aux enseignants dont l'horaire hebdomadaire est diminué occasionnellement. »

Le travail « librement géré » (Loi scolaire, art. 75a) d'un.e enseignant.e ne disparaît toutefois pas, par magie, parce qu'une période de cours est supprimée ! En effet, le travail enseignant est destiné à préparer et exécuter un programme, mais aussi à garantir le maintien et le développement des connaissances et des pratiques qui constituent notre métier. Les enseignant.e.s sont donc disponibles pour l'équivalent de cette période et à ce moment-là. C'est un principe que nous devons rigoureusement défendre.

Ainsi, aucun cours qui « tombe » ne doit occasionner un décompte de périodes négatives. C'est à la direction de fournir un travail équivalent aux périodes supprimées au moment où celles-ci ne sont pas données. Mais en aucun cas elle ne peut assigner un travail dont l'exécution demande plus de 45 minutes. Si la direction ne fournit pas de travail, les périodes de cours supprimées sont alors réputées avoir été données et ne doivent pas être déduites. Il s'agit là d'un principe cardinal du droit du travail : c'est à l'employeur de donner du travail, en respectant le contrat et les règles établies.

Les remplacements, surveillances et tout autre travail supplémentaire doivent donc être inscrits sous forme de périodes supplémentaires occasionnelles (PSO). La DGEP rétribue ensuite ces PSO, qui doivent être par nature « imprévisibles au début de

l'année ». Les PSO ne concernent donc que les remplacements ou événements imprévus. Ces PSO sont plafonnées à 40 périodes par année pour les enseignant.e.s à plein temps et à 120 pour les enseignant.e.s à temps partiel.

Enfin, on ne peut pas contraindre un.e enseignant.e à accepter une tâche d'enseignement supplémentaire. Il faut son accord. L'enseignement n'est pas un travail sur appel ! En cas de désaccord avec la direction sur ce point ou en cas d'incertitude, il faut solliciter le SVMEP. Il faut signaler au surplus que les pratiques ahurissantes consistant, par exemple, à demander à un.e enseignant.e de surveiller une autre classe parallèlement à son enseignement régulier et de faire des interventions hors de sa classe sont inacceptables. Si vous faites face à une situation de ce genre, prenez rapidement contact avec nous.

## Une semaine de cours « tombe »

Des semaines « spéciales » (hors-cadre, voyages d'étude, examens, etc.) peuvent figurer au programme. Celles-ci sont traitées de façon différente. Comme l'indique le courrier de la DGEP du 21 août 2014 : « Lors de semaines particulières (semaines spéciales, sessions d'examen) où l'horaire annuel n'est pas en vigueur dans l'établissement, le directeur peut confier des travaux spéciaux (surveillance, etc.) aux enseignants dans les limites de leur charge horaire hebdomadaire et sans qu'ils ne donnent droit au paiement de PSO. »

Par ailleurs, le directeur général Lionel Eperon a rappelé en mai 2018 les règles et principes désormais en vigueur et précisé notamment que l'horaire doit être établi en début d'année scolaire et

être, en principe, valable pour toute l'année.

Cependant, ces semaines spéciales ne sont pas censées se multiplier et la direction de l'école ne peut pas considérer comme semaine spéciale n'importe quelle semaine lors de laquelle ladite direction souhaiterait déstructurer les horaires du corps enseignant.

## En conclusion, le cadre réglementaire est simple :

- a. en dehors des semaines spéciales, l'horaire de travail des enseignant.e.s établi dans la fiche de répartition doit être respecté, même si des tâches particulières sont attribuées en remplacement de périodes d'enseignement qui seraient occasionnellement supprimées ;
- b. des périodes qui seraient proposées en dehors de l'horaire normal doivent faire l'objet de comptabilisation de PSO ;
- c. lors des semaines spéciales, le taux d'activité contractuel doit également être respecté, même si l'horaire de travail peut être modifié.

Notre employeur doit bien entendre qu'il n'est pas question de laisser s'installer de manière rampante une forme ou une autre d'annualisation du temps de travail. L'horaire est fixé pour l'année scolaire entière et des périodes ne doivent pas migrer d'une saison à une autre.

Étant donné la multiplication des situations problématiques, nous vous invitons à nous signaler avec précision toute situation dans laquelle ces principes ne seraient pas respectés afin que nous puissions exiger de la DGEP qu'elle fasse respecter les règles qu'elle a elle-même établies. ❖