

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

Eracom : école en huis clos, climat de peur et grave laisser-faire du Département

L'École romande d'arts et communication (Eracom), qui forme des apprenti.e.s dans plus de dix métiers de l'industrie graphique et des arts appliqués, subit depuis plus de dix ans une instabilité pratiquement continue, sur fond de changements de directions. Ses enseignant.e.s en appellent depuis longtemps au rétablissement d'une sécurité pérenne, ne se laissant pas abattre, renouvelant de courage pour se faire entendre et mener à bien leur mission, confiant en la raison sociale de leurs actions. Mais ils se heurtent à l'inaction, à l'indifférence, voire au mépris de la direction de l'École ainsi qu'à un laisser-faire du Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF). On assiste à un processus de dégradation des conditions de travail, lequel comporte quatre volets, et que nous décrivons dans cette Gazette : dérégulation, déresponsabilisation, déstabilisation, déconsidération.

Dès 2020, les enseignant.e.s commencent à s'inquiéter d'une conduite de l'Eracom opaque et autoritaire. Parallèlement, la direction s'entête, construisant progressivement un mur entre elle et ses enseignant.e.s, en lieu et place de faciliter la vie de l'établissement, son devoir. L'autorité même de l'inspection du travail, intervenue au début de 2022, ne vient pas à bout du désinvestissement dans la gouvernance de l'École. Alors que la situation s'aggravait ultérieurement depuis cet été, le SVMEP a écrit le 21 septembre au Chef de Département, le Conseiller d'État Frédéric Borloz, pour lui expliquer son inquiétude et pour lui rappeler le devoir de l'employeur de protéger la santé, l'intégrité et le droit à la personnalité de ses employé.e.s.

Alarmé par les plaintes de nombreuses et nombreux enseignant.e.s de l'Eracom qui faisaient état de graves dysfonctionnements au sein de leur école, le SVMEP saisissait l'Inspection cantonale du travail le 3 décembre 2021. Dans son courrier, notre syndicat expliquait son inquiétude concernant l'état de santé général ainsi

que l'intégrité du personnel. Suite à cela, le Service de l'emploi (SDE) est intervenu rapidement en menant une inspection portant sur l'application de la loi fédérale sur le travail en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Durant le mois de février 2022, les inspecteurs.trices du travail se sont entretenu.e.s avec 43 employé.e.s

10 facteurs de risques psychosociaux pour le personnel de l'Eracom ont été identifiés par les inspecteurs.trices du travail :

1. difficultés à obtenir des moyens matériels
2. responsabilités, rôles et cahiers des charges mal définis et peu transparents
3. manque de reconnaissance et d'unité structurelle
4. communication tardive ou inexistante et sans anticipation
5. communication peu transparente, lacunaire et inadaptée
6. manque de possibilité de participation des travailleurs à l'organisation
7. climat de défiance instauré par le comité de direction
8. propos et remarques humoristiques tenus par la direction et perçus comme discriminatoires et/ou dénigrants pouvant atteindre l'intégrité personnelle
9. changements récurrents de la direction créant une instabilité et une lassitude générale
10. manque de clarté dans la vision pédagogique de l'École

Extrait du rapport du Service de l'emploi, 14 mars 2022

de l'Eracom. Sur cette base, dix facteurs RPS pour le personnel ont été clairement identifiés. Le rapport du SDE, daté du 14 mars 2022, explique en outre l'impact des facteurs RPS dans cette école : en plus des évidentes conséquences sur la santé, les personnes entendues évoquaient, notamment, une impression d'être empêchées de faire un travail de qualité, de la démotivation et de la frustration à leur poste, un manque progressif d'implication ou encore des atteintes à la réputation de l'École. Sept mesures à mettre en place rapidement sont communiquées à la direction dans ce même rapport. C'est dans ce sens qu'un plan d'action est présenté aux enseignant.e.s le 10 mai 2022 par le Directeur général de la DGEP, M. Lionel Eperon. Le rapport du SDE ainsi que le plan d'action consécutif mettent momentanément du baume au cœur du personnel en souffrance. Mais les groupes de travail lancés par la direction seront ralentis, mal définis et même inopérants, pour la plupart. C'est ce constat que font les inspecteurs.trices cantonaux du travail dans leur rapport de contrôle de suivi, daté du 16 mars 2023.

Le rapport du SDE expliquait l'impact des facteurs RPS dans cette école : en plus des conséquences sur la santé, les personnes entendues évoquaient, notamment, une impression d'être empêchées de faire un travail de qualité, de la démotivation et de la frustration à leur poste, un manque progressif d'implication ou encore des atteintes à la réputation de l'École.

Ainsi, plus d'un an après le rapport alarmant du SDE, c'est l'inaction de la direction de l'Eracom ainsi que celle du Département de l'enseignement et de la formation professionnelle qu'il faut malheu-

reusement constater. Pire, depuis cet été, les informations qui nous sont remontées témoignent clairement d'une aggravation ultérieure des dysfonctionnements constatés dans la gouvernance de l'École. Cette dernière, au lieu de passer par la valorisation du corps enseignant, ce qui est à l'origine du principe même d'une école, se rigidifie, par la centralité de sa conduite ainsi que par son dirigisme. Or, qui dit « école » dit composé d'autorités diversifiées et complémentaires, qui dit « métiers » dit « expertises particulières ». La gouvernance de l'Eracom s'y soustrait, et on assiste dès lors inévitablement à un processus de dégradation des conditions de travail, lequel comporte quatre volets : dérégulation, déresponsabilisation, déstabilisation, déconsidération.

D'abord, la dérégulation

On a pour habitude de parler de dérégulation lorsque certains principes d'usage ou certaines légitimités se perdent, de nouvelles règles de faible teneur se substituant à d'anciennes règles, de forte teneur. Non, à l'Eracom, c'est au sens strict qu'il y a dérégulation : c'est bien le règlement interne lui-même, validé en 2017 par la Cheffe de Département, qui fait l'objet de suspension, et on assiste à une véritable déréglementation. En effet, l'actuel directeur décrète en août 2021 que ce règlement est à refaire et il n'est dès lors plus distribué aux élèves. Il est remplacé en automne 2022 par un « abrégé des règles ». Or, la révision de ce document – exigé par la loi – revient à la Conférence du corps enseignant (CCE). À ce jour, le règlement est toujours suspendu, inaccessible aux élèves comme aux enseignant.e.s, et sa révision est énigmatiquement retardée, alors qu'elle figurait dans le plan d'action de mai 2022, consécutif à l'intervention du Service de l'emploi.

Par ailleurs, à l'Eracom, aucun Conseil d'école n'a été tenu entre janvier 2019 et juin 2023. Le Conseil des élèves, quant à lui, est inopérant entre 2020 et 2022, réactivé seulement en décembre 2022. Relevons que la réactivation de ces organes était annoncée avec une « priorité d'exécution forte » dans le plan d'action de mai 2022.

Ces libertés prises par la direction à l'égard du cadre institutionnel sont bien sûr inadmissibles : outre leur aspect illégal, elles déconsidèrent les divers acteurs de l'École – dont les élèves. De plus, elles accentuent le sentiment de travailler au milieu de l'arbitraire et elles renforcent le pouvoir discrétionnaire de la direction, en même temps que l'insécurité du personnel.

« Je ressens un mal-être physique quand je viens à l'école. Ça ne m'est jamais arrivé dans ma vie professionnelle jusqu'ici. »

Un enseignant

Ensuite, la déresponsabilisation

Le processus de dérégulation décrit ci-dessus peut s'effectuer avec facilité à l'Eracom, puisqu'il est porté par un autre processus en œuvre, celui d'une déresponsabilisation. Si un directeur est à la tête de la responsabilité de l'établissement, c'est-à-dire qu'il répond de l'école aux milieux professionnels comme à la population, seule une responsabilité partagée peut être efficace pour le bon fonctionnement de l'école, à travers un processus généralisé de consultation. C'est une question de maintien de la qualité de l'école comme de climat de confiance pour réaliser les missions d'école, telles qu'elles sont énoncées dans la loi. Les personnels de l'État sont engagés, et doivent continuer à l'être, sur des critères exigeants, autorisant le plein exercice de leur responsabilité personnelle, professionnelle et sociale, le principe de « contrôle suffi-

sant » dicté par l'article 50 de la Loi sur le personnel, qui vise l'activité du supérieur hiérarchique, étant clair à ce sujet.

Or, à l'Eracom, on assiste à de nombreux démembrements d'une coordination responsable. Mentionnons tout d'abord la captation de la compétence de la CCE, déjà illustrée ci-avant. Alors que l'éclaircissement du rôle de la CCE, ainsi que le rétablissement de son fonctionnement, figurait en « priorité forte » dans le plan d'action, rien n'a changé jusqu'ici. C'est dommageable ! Si la loi reconnaît à la CCE beaucoup d'attributions, notamment en matière de vie et de qualité de l'établissement, c'est pour reconnaître à l'école beaucoup de collégialité ! Cette conférence, cette mise en commun, est convoquée et présidée par le directeur, mais le sujet est bien le corps enseignant.

« **Aucun des projets que je propose n'est pris en compte ou mené à terme. Quand j'amène un projet, il n'y a aucune écoute. Pour chaque chose que j'entreprends, j'entends : « ce n'est pas le moment, c'est en cours de réflexion, nous pourrions en reparler dans six mois ». Après de nombreuses tentatives qui n'aboutissent jamais, j'arrête de prendre des initiatives. Cela diminue ma motivation et mon implication dans le travail. »**

Un.e enseignant.e

Sur le plan du décanat, on observe beaucoup de mouvements en peu de temps, c'est-à-dire entre 2020 et 2023, ce qui n'est pas d'usage dans les écoles professionnelles. Il y a une démission de doyen en 2020, et il y en a une autre en 2023, pour 2024. Quant au poste de maître.sse principal.e (MP), on assiste à quatre fins de mandats de MP, dont la dernière date de 2023. Certes, ce sont des mandats renouvelables annuelle-

Quand le lieu de travail rend malade

« Les risques psychosociaux en entreprise sont le reflet d'une organisation du travail et de relations interpersonnelles professionnelles non optimales. Ils peuvent prendre la forme d'une surcharge de travail, d'un manque d'autonomie, de ressources, de clarté sur ses objectifs et son périmètre d'activité, de manque de reconnaissance par ses collègues ou sa hiérarchie, ou de conflits entre ses propres valeurs et celles de son employeur.

Sur le long terme, ces éléments peuvent impacter négativement la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs, et notamment accroître le risque d'épuisement, de dépression et de problèmes cardiovasculaires et musculo-squelettiques. Sur le lieu de travail, ils favorisent l'apparition de problématiques de stress, d'absentéisme, de turnover, de harcèlement, et même de violences. »

Extrait du communiqué de presse d'Unisanté, 10 février 2023

ment, mais ce type de postes nécessite de l'investissement par les personnes qui les occupent, et il est de bonne pratique d'en reconnaître le travail et de poursuivre les mandats. S'il y a bien un poste qui garantit une démarche consciencieuse de l'établissement, en ajustement avec le monde professionnel, c'est bien ce poste de coordination. Or, à l'Eracom, ce poste de MP subit une précarisation particulière. Observons au passage que c'est l'appellation la plus noble pour qualifier le travail enseignant. Il faut en tirer toutes les conséquences !

Il y a clairement, dans ce processus de déresponsabilisation, un manque d'appel aux ressources pédagogiques et administratives actuelles de l'établissement – celles-ci relèvent de la délégation du pouvoir aux doyen.ne.s ainsi que de la confiance en la capacité coordinatrice des MP et des chef.fe.s de file. D'autres éléments viennent compléter le tableau. En effet, s'y ajoute la réponse tardive donnée à la retraite du directeur-adjoint, dont le poste reste vacant pendant 14 mois, de mai 2022 à juillet 2023. Pendant cette période, le personnel du secrétariat est surchargé et la personne qui compense cette vacance de poste, en plus de son travail de secrétaire de direction, démissionne et quitte l'école. Par ailleurs, le poste à l'économat, pour sa part, n'est pas

repourvu. Il est actuellement ouvert à raison de 30 minutes par jour. Ces longues durées de vacance de poste ainsi que la non-reconduction des titulaires déconcertent et interrogent le contrôle du suivi de la santé de l'établissement.

Une déconsidération de la participation au travail

On le sait, l'estime de soi vient avec la considération d'autrui, et la considération d'autrui, dans le travail, passe par sa démonstration matérielle et symbolique. Or, à l'Eracom, les symptômes de déconsidération ne manquent pas. Ils se rejoignent dans le fait qu'il se crée un processus de décisions qui gomme la participation active d'un certain nombre d'acteurs concernés, par le biais d'une gestion la plus centralisée possible. Ainsi en est-il notamment du service d'impression, dont le fonctionnement et les procédures de service se passent de la consultation des différentes filières, dans lesquelles compte la filière graphisme, la filière la plus concernée au quotidien par ce service. Quant au service informatique, il connaît des problèmes récurrents. À la rentrée 2023, son responsable est nommé doyen, le poste technique n'est pas repourvu et ce nouveau doyen est en charge des « services et moyens d'enseignement ». Or, les moyens d'enseignement sont du ressort des équipes pédagogiques,

au sein des filières et des branches. Cette nouvelle appellation témoigne d'une gestion centralisée et personnalisée du contrôle pédagogique. Par ailleurs, le poste de responsable informatique n'étant pas repourvu, les enseignant.e.s se retrouvent face à une démarche nettement plus contraignante dans la fourniture des moyens d'enseignement.

« Mes messages à la direction sont souvent reçus avec irritation. Pourtant je m'efforce d'être poli, clair et respectueux. Il arrive que je ne reçoive pas de réponse, puis j'apprends par des intermédiaires que mon message « a fâché ». J'hésite désormais à poser des questions, demander des informations sur l'avancement de projets, ou signaler un problème. Le risque est important que cela soit pris comme un reproche. »

Un.e enseignant.e

Mais c'est en matière de communication que le spectacle de la déconsidération se manifeste entièrement. Pour des demandes adressées au directeur, les enseignant.e.s obtiennent des réponses tardives, après des mois, parfois une année, voire même pas de réponse. Les procès-verbaux (PV) des séances des différents organes de l'école sont lacunaires, tardifs ou inexistant. De 2020 à 2022, aucun PV de conférence n'est établi. À partir de juin 2022, suite à l'intervention du Service de l'emploi, la rédaction des PV reprend, mais ceux-ci ne sont ni datés, ni signés, transmis avec un délai allant de 2 à 4 mois.

De manière générale, la qualité de la communication reste très négligée et semble être considérée comme un problème périphérique, dans un établissement scolaire, c'est-à-dire dans un lieu où l'art de la communication, obligé dans la transmission des savoirs, est au

centre de l'ensemble des rapports de travail et des comportements attendus.

Une déstabilisation inquiétante

La déstabilisation procède de ce qui touche à la vie privée ainsi qu'à la personnalité des employé.e.s. Pour pouvoir garantir un travail de qualité en emploi, l'essentiel est dans l'équilibre entre la sphère privée et la sphère au travail. Or, à l'Eracom, la déstabilisation est manifeste. Mentionnons tout d'abord que les horaires (mais aussi des contrats de travail) sont reçus par les enseignant.e.s de plus en plus tardivement, et, pour 2023, jusqu'au 21 juillet ! L'échange d'informations concernant les contenus des cours ainsi que les correctifs dans l'horaire doivent se faire dans l'urgence, produisant un stress qui aurait pu être évité.

Par ailleurs, des mouvements d'humeur de la part de la direction nous sont témoignés. L'intimidation semble être un pilier managérial : nombre de réactions intimidantes nous ont été communiquées et ont fait l'objet d'une seconde lettre le SVMEP a adressée au Chef de Département. Nous y demandons que les mesures prescrites par l'inspection du travail, soient prises

PAS DE MÉPRISE.
NOUS SOMMES
POUR UN
MONOLOGUE
CONSTRUCTIF
QUI AILLE DANS
LE BON SENS :
LE NÔTRE.



La situation professionnelle synthétisée dans ces pages est grave. À tel point que plusieurs enseignant.e.s se sont adressé.e.s à la médecine du travail (Unisanté). Nous demandons à l'employeur public d'agir de toute urgence pour

- imposer à la direction de l'Eracom un retour à la normalité
- faire cesser un management opaque et autoritaire
- faire respecter le cadre légal et réglementaire s'appliquant à une école professionnelle vaudoise
- s'assurer de la réalisation effective des mesures prescrites par l'Inspection du travail

Il est temps que l'Eracom sorte d'un huis clos et que la parole se libère !

au sérieux dans la gouvernance de l'école. Or, de ce qui nous a été communiqué, des propos tenus par la direction laissent entendre que les enseignant.e.s de l'Eracom manquent d'engagement dans l'école. Et bien, le processus qui amène à la demande de l'intervention du SDE en est l'exacte contradiction !

Il faut le rappeler ici aux directions qui tentent de brider la parole du personnel : valoriser la qualité de travail, sa coordination, une clarté dans la communication, un esprit de collégialité et d'entraide, un souci de la répartition des charges et des responsabilités, témoigner de la santé de ses collègues et de soi-même, se soucier des apprenti.e.s, être attentif en la possibilité d'une parole publique au sein des différents organes de l'école ... et chercher à entrer dans un dialogue fort de clarté et de communication avec sa direction, ne sont rien d'autre que des attitudes responsables, conformes à la loi. Tous les témoignages que nous avons recueillis vont dans ce sens. Aucune direction d'école ne devrait s'en montrer offensée. ❖