

Gazette du SVMEP

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

L'EPCL, une école à la dérive

Le corps enseignant de l'École professionnelle commerciale de Lausanne (EPCL) a de plus en plus le sentiment d'être pris dans un épais brouillard professionnel, qui le désoriente fortement : qu'est

devenue son école ? Absence de soutien dans leurs tâches voire mépris du travail enseignant, incurie en matière de moyens informatiques, folklore dans l'organisation, communication catastrophique, augmentation de la contrainte : la situation que décrivent les enseignant.e.s que nous avons rencontré.e.s est sévère pour la direction de l'EPCL. Interpelé d'abord par des enseignant.e.s malmené.e.s par la direction, puis par un groupe de collègues atterré.e.s par la péjoration des conditions de travail, le SVMEP, accompagné d'une délégation d'enseignantes, a rencontré le Directeur général de la DGEP, Lionel Eperon, en juin dernier. À l'issue de cette séance, M. Eperon a annoncé qu'une « enquête sur le cli-

mat de travail » serait menée à l'EPCL. À ce jour, celle-ci n'a pas encore débuté.

Depuis la rentrée 2023, d'autres plaintes nous sont arrivées et la défiance à l'égard de la direction grandit au sein du corps enseignant. Afin de mieux saisir la réalité que vivent les collègues de l'EPCL, nous avons organisé deux assemblées syndicales sur place, en novembre dernier. Les explications détaillées ainsi que les témoignages des personnes présentes nous ont confirmé que la situation institutionnelle de cette école est effectivement grave, avec une direction comme hors-sol.

La dynamique de la gouvernance de l'EPCL est restituée ici en trois mouvements, qui sont les composants géné-

riques d'un processus de précarisation du corps enseignant : un manque d'accès aux moyens, une compensation par la contrainte, une distanciation face au cadre légal et réglementaire.

Dans le cadre d'une école publique, il est assez simple de déterminer en synthèse les rapports qu'entretiennent la direc-

tion d'école et ses enseignant.e.s : à ces derniers de déterminer les besoins pour réaliser la tâche et alerter des problèmes qui se profilent, à la

direction de donner les moyens pour réaliser la tâche : c'est ici que se rencontrent à la fois la qualité exigée et le travail dans l'intérêt de l'État et du



Bâtiment à la Vallée de la Jeunesse. Photo d'origine : Yannick Delessert

service public. Cette évidence, celle de la responsabilité sociale de chaque collaborateur.trice de l'État, autorise une subordination dans la relation d'emploi entre la direction et les enseignant.e.s, et sa définition en est donnée par l'article 50 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud (LPers, lire ci-contre).

Or, à l'EPCL, il est devenu difficile de travailler ! Ce n'est pas faute de volonté, du côté des enseignant.e.s, mais faute de conditions, en l'absence de direction ; non pas que cette dernière ne sache donner des ordres, mais plutôt qu'elle ne met pas le lien de subordination dans son rapport au terrain, ce qui fait d'elle une direction pratiquement hors-sol. En d'autres termes, ce qui pose avant tout problème dans la gestion de l'EPCL, dans ses dysfonctionnements, c'est de vider de leur substance les rapports de travail, et notamment ceux de la subordination, pour les réduire à du commandement formel.

La conduite administrative d'une école n'est rien sans la capacité pédagogique qui la soutient.

En effet, les rapports de travail, en termes de protection de l'employeur, d'une part, et de conformité aux intérêts de l'État et du service public ainsi qu'en qualité de travail, d'autre part, au lieu de faire écho à l'évidence qu'en donne la loi, prennent une tournure très étrangère à celle-ci. Ainsi en est-il de la protection de l'employeur, qui devrait donner aux enseignants les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions ; ainsi en est-il du travail dans l'intérêt de l'employeur comme du service public, qui ne devrait pas subir la pression de surcharges inutiles de travail ; ainsi en est-il de la qualité de la prestation des collaborateur.trices, complètement affectée par les troubles communicationnels de la gestion de l'école. Au final, la protection de

l'employeur se résume à de la contrainte, la poursuite des intérêts collectifs est à la seule charge des enseignant.e.s et la qualité de la prestation, plutôt que de relever de la responsabilité, se réduit à la seule obligation de consentir, non prévue par la loi.

Problèmes informatiques négligés et graves carences dans la coordination du travail

Dans le lien de subordination résultant du contrat de travail, la protection va de l'employeur (ici, la DGEP) à l'employé.e, en termes de personnalité et d'intégrité, et se traduit, via la LPers, par une juste distribution des tâches, tout en garantissant que les moyens propres à l'enseignement soient disponibles. Et en effet, la protection de l'employeur passe avant tout par les moyens matériels que la direction d'établissement met à disposition pour la santé de l'établissement comme des collaborateur.trices, la fourniture des moyens de travailler étant de la responsabilité, par définition, de l'employeur, à partir de la définition des besoins des collaborateur.trices en la matière. C'est là qu'est le pouvoir directionnel : écouter pour mieux coordonner, coordonner pour mieux diriger.

Or, à l'EPCL, la coordination, mission de direction, qui justifie l'existence de ses membres, démontre des carences très inquiétantes. C'est la coordination qui est la pièce maîtresse qui donne raison à la direction d'école : le contenu du travail d'enseignement, au cœur de la mission d'école, est, lui, réservé au corps enseignant et soumis à sa raison. Le fait que le soin de la préparation complète du cours lui soit confié en est la preuve. Ainsi, la conduite administrative d'une école n'est rien sans la capacité pédagogique qui la soutient. Mais il se trouve qu'à l'EPCL, les moyens ne sont pas considérés comme lieu de médiation

Loi sur le personnel de l'État de Vaud (LPers) Art. 50

¹ Le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration.

² Le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'État et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.

³ Le collaborateur qui a du personnel sous ses ordres veille à confier les tâches de manière équitable en tenant compte du cahier des charges, du volume du travail et des compétences de chacun. Il définit clairement ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs. Il met à disposition les moyens nécessaires et assure un contrôle suffisant de l'activité.

entre la partie qui dicte et la partie disposant du savoir pour produire un enseignement.

Ainsi en est-il des outils informatiques, qui sont devenus une grande source de pénibilité pour beaucoup de collègues de l'EPCL. Les témoignages qui nous sont arrivés dénoncent la multiplication des obstacles dans l'utilisation de l'informatique pour l'enseignement ainsi que les pertes de temps presque systématiques que subissent les cours (entre cinq et dix minutes pour chaque cours). Ceci est la conséquence de la multiplication des plateformes imposées et de problèmes techniques récurrents. Dans le même temps, des

outils existants disparaissent du jour au lendemain : c'est le cas du logiciel pour faire rattraper les tests aux élèves ou encore de la plateforme de réservation des salles informatiques. Enfin, le manque de réactivité de la direction face à des problèmes apparus à la fin de 2022 – qui se sont ensuite révélés être des dysfonctionnements graves du réseau électrique – a impacté le fonctionnement logiciel et matériel de nombreux postes informatiques et a même risqué de mettre en péril la bonne conduite des examens.

Dans ce contexte, le manque patent de personnel technique est préoccupant. Le support informatique n'est assuré que par des enseignant.e.s déchargé.e.s, pour un total de 18 périodes (72%). Ceci rend extrêmement difficile, entre autres choses, la gestion des périodes de pics de travail, souvent imprévisibles dans ce domaine. Il faut préciser que l'EPCL a deux bâtiments et plus de 650 postes informatiques à gérer. Heureusement, depuis décembre 2023, l'Unité des systèmes d'information de la DGEP a envoyé du personnel en renfort afin de traiter les problèmes urgents et lancer un projet de reprise de la gestion informatique de l'EPCL.

Alors que la gestion de ces outils est devenue un élément central du dispositif d'enseignement et une nécessité de premier ordre, la direction de l'EPCL adopte une attitude très peu réceptive aux problèmes qui lui sont signalés et donne même des signes de déni. Le fait qu'elle semble ne pas saisir l'importance de ces enjeux matériels et pédagogiques est inquiétant.

Enfin, il faut ajouter que, de fin octobre 2023 à début février 2024, l'EPCL a malheureusement été confrontée à l'absence quasi simultanée, pour des raisons de santé, de son directeur ainsi que de sa directrice-adjointe. Le SVMEP leur souhaite de recouvrer leur pleine santé. Cepen-

dant, nous relevons que ces deux absences de plusieurs mois n'ont fait l'objet d'aucune communication officielle et les instructions au personnel sont restées rares et générales, de telle sorte que celui-ci a dû se fier aux bruits de couloir pour savoir à qui s'adresser en cas de besoin. De même, le retour à leur poste des deux membres de la direction n'a pas été communiqué aux collaborateurs.trices. En particulier, à l'heure où nous écrivons, il paraît que la directrice-adjointe, qui endosse également le rôle de responsable des ressources humaines, a repris son poste en télétravail, mais personne ne sait précisément à quel taux d'activité.



Photo d'origine : Yannick Delessert

La manière dont ces absences ont été gérées nous interpelle. En effet, durant cette période, des doyen.ne.s sont resté.e.s en télétravail certains jours de la semaine. Ainsi, il est arrivé qu'aucune personne du Conseil de direction ne soit présente dans l'école, ni à la Vallée de la Jeunesse, ni à la rue du Midi. Pour régler des cas d'élèves, il fallait contacter les doyens ou doyennes par téléphone. À ceci s'ajoute le fait que les ouvertures du secrétariat sont restreintes, que celui d'un site ouvre plus tard que l'autre, ou qu'il se trouve souvent fermé au cours de la journée.

De manière générale, la direction s'est montrée peu visible et les besoins des enseignant.e.s resté.e.s dans l'impossibilité de recevoir une réponse. A contrario, le directeur s'est trouvé vocation à faire des remplacements d'enseignant.e.s en classe. Il est même allé jusqu'à dispenser lui-même des formations continues obligatoires. En bref, la direction produit de la collusion entre la conduite administrative et la responsabilité pédagogique. Elle semble prendre goût à produire des rapports de travail de l'ordre de l'extraordinaire, plutôt que de s'investir dans des rapports de travail ordinaires.

Augmentation de la contrainte sur le corps enseignant

Les enseignant.e.s, tout comme la direction, sous la protection de l'employeur, ont pour devoir d'adopter une attitude professionnelle, dictée par l'intérêt à la fois de l'État et du service public. Les normes en vigueur ainsi que les directives hiérarchiques cadrent leur travail (LPers, art. 50, al. 2). Quant au contenu de l'intérêt public, il est défini principalement par la Loi fédérale sur la formation professionnelle : l'épanouissement et l'intégration des apprenti.e.s, sur le plan personnel et professionnel (art. 3), la perméabilité des apprentissages (art. 9) ainsi que la transmission de savoirs théoriques, pratiques et techniques (art. 15 et 21). Il est à noter que le rôle de l'école, en termes d'intérêt public, relève de la qualité d'enseignement, de l'autorité des enseignant.e.s, de leur comportement, comme l'indique la Loi scolaire (art. 73). C'est pourquoi la question essentielle, ici, consiste à garantir, pour les enseignant.e.s, une quantité et une qualité de travail qui permette de maintenir un niveau suffisant de confort dans la maîtrise des tâches qui leur sont confiées. La valeur de cette maîtrise est reconnue, en définitive, par

un niveau de formation concluant, chez les apprenti.e.s, et dont les enseignant.e.s sont les premiers juges.

Or, à l'EPCL, ce n'est pas à l'expertise du corps enseignant que la direction s'adresse – et pourtant, en temps de réformes, il faudrait d'autant plus écouter celui-ci. En effet, la direction se contente d'augmenter le temps de disposition au travail des enseignant.e.s, sans réfléchir à la nature du travail à effectuer. Il apparaît que le parti pris par la direction, pour relever les défis du monde contemporain dans la formation professionnelle est d'user, voire d'abuser du temps disponible des enseignant.e.s, par des mesures contraignantes, au lieu d'écouter pour mieux répondre aux besoins. En d'autres termes, plutôt que de penser, en amont, aux moyens nécessaires pour un contrôle suffisant de l'activité, la direction de l'EPCL pense, en se projetant en aval, aux moyens suffisants à contraindre l'activité. Le savoir n'est plus considéré dans son rapport au pouvoir, mais dans son rapport au devoir. Il n'est plus une condition de puissance, mais une condition d'obéissance. La puissance propre d'un corps enseignant est pourtant dans son savoir : l'EPCL l'a oublié.

La direction de l'EPCL semble prendre goût à produire des rapports de travail de l'ordre de l'extraordinaire, plutôt que de s'investir dans des rapports de travail ordinaires.

Nous l'avons évoqué, les enseignant.e.s perdent du temps afin de se connecter aux multiples plateformes. On peut, certes, retrouver ailleurs ce phénomène, qui fait partie des tâches administratives de plus en plus chronophages, envahissant la sphère pédagogique, pour en réduire la portée. Cependant, à l'EPCL, on ajoute à cette peine le fait de devoir

saisir les informations à brève échéance, d'obliger à consigner de plus dans ses propres registres. Le zèle de la direction ne s'arrête pourtant pas là. Il est demandé parfois de travailler pendant un arrêt maladie !

En fait, on assiste à un dévoiement général de la pratique enseignante ordinaire. Celle-ci consiste dans le fait de travailler sur des moyens pédagogiques choisis par les enseignant.e.s et retenus pour certains par le département, supports qui nécessitent un geste pratique, processus d'enseignement que les enseignant.e.s réalisent pendant leur temps librement géré. En lieu et place, la direction de l'EPCL trouve prétexte dans les nouvelles ordonnances de formation pour modifier ce processus. Elle demande à utiliser des éléments abstraits, issus du désormais fameux support *Konvink*, et de créer des supports de cours entiers à partir de quelques phrases déclamatoires. Ce phénomène de mise en dette, qui consiste à mettre moins de moyens en amont pour faire produire plus en aval, déjà épuisant, trouve son achèvement dans le fait que la direction de l'EPCL demande également aux enseignant.e.s que le matériel d'enseignement produit pour leurs classes soit transformé en des supports de cours utilisables par les collègues. Or, chacun.e sait que passer de l'un à l'autre exige un travail démultiplié. Pragmatique, la direction de l'EPCL demande, au mépris de la loi, que ce travail soit terminé durant les vacances d'été. Surcharger le travail enseignant, c'est la réponse que donne la direction de l'EPCL aux défis qu'elle rencontre. On ne s'étonnera pas de l'augmentation significative des cas de burn-out, que relèvent les enseignant.e.s rencontrés.e.s.

La surcharge de travail peut-être également considérée comme un facteur de production de climat anxio-gène. À ce titre, la direction, au lieu

d'en atténuer l'effet, y ajoute une pression très insidieuse. En effet, elle semble développer une attitude inquisitoriale, doublée d'une ambiguïté dans sa communication. Tout.e enseignant.e peut, en effet, recevoir une invitation « à boire un café » et devoir ensuite répondre à des remises en cause formulées par le directeur. Ces « invitations », qui sont des convocations déguisées, ne sont pas adressées par courriel, mais abruptement via l'agenda *Outlook* !

En outre, les enseignant.e.s sont fragilisés.e.s dans leur autorité pédagogique. Certain.e.s témoignent : « Nous sommes discrédités.e.s [face aux élèves] par la direction : nous devons nous justifier à la fois par mail et sous convocation du décanat sur la moindre contestation d'élève, parfois même au détriment du règlement. » Ils et elles relèvent à ce titre que, même si la note 1 a été attribuée à un travail d'élève, dans une situation évidente, le.la doyen.ne se permet de la relever.

« Le mal-être présent est tel qu'il est fréquent d'observer un.e collègue qui vous parle avec des sanglots dans la voix ; on n'avait pas ce genre de choses avant la rentrée 2022. »

Un.e enseignant.e

Cette pression constante, chronophage, usante, déstabilisante, crée un climat de travail délétère et augmente les facteurs de risques psycho-sociaux, en plus des cas précis de harcèlement moral que le SVMEP a constatés. Les enseignant.e.s rencontrés.e.s pensent qu'une souffrance généralisée s'est installée et qu'elle est cause de nombreux arrêts de travail, mais aussi de comportements d'auto-protection des enseignant.e.s, à la frontière du burn-out.

Communication dilettante et mise à distance du cadre légal

Les enseignant.e.s, tout comme la direction, sous la protection de l'employeur, ont pour devoir de fournir une prestation de qualité, veillant à leur rôle d'expertise comme à la coordination du travail (LPers, art. 50, al. 1). Ainsi en est-il de la direction comme des enseignant.e.s, la première experte principalement en gestion administrative, les seconds expert.e.s principalement en pédagogie, que ce soit sous la forme du lien pédagogique ou de la maîtrise des connaissances, ce dont témoignent leurs titres et leur expérience. C'est pourquoi, la question essentielle, ici, porte sur la qualité de communication, qui permet de concourir activement à la vie de l'établissement, direction et enseignant.e.s en collaboration, et dont le moment le plus exemplaire est la Conférence du corps enseignant (CCE), dont les attributions sont indiquées dans le Règlement vaudois d'application de la loi sur la formation professionnelle.

« Conscient que les enseignant.e.s le voient peu, le directeur mentionne que le 40 %, voire le 80 % de son cahier des charges comporte des missions à l'externe. »

Procès-verbal de la Conférence du corps enseignant du 30 juin 2023

Le dispositif légal est toujours prévu, dans n'importe quelle institution d'emploi, pour permettre de rendre compte justement de l'équilibre des forces de travail et de limiter au maximum l'usure précoce de celles et ceux qui composent la vie de l'unité de production. Ainsi en est-il d'autant plus d'une école, dont la mission est de transmettre de l'énergie aux apprenti.e.s, par la qualité de sa prestation, et notamment des cours donnés. Or, comme nous l'avons vu, plus préoccupée à quantifier qu'à qualifier le travail, la direc-

tion de l'EPCL vient à négliger le sens du dispositif légal, si ce n'est ce dernier lui-même. De manière subséquente, c'est la qualité de l'information qui s'en trouve affectée. Or, cette dernière est un point névralgique du fonctionnement d'un établissement scolaire, non seulement parce qu'elle est au cœur de l'acte d'enseigner et de la valorisation des enseignant.e.s, mais également parce qu'elle rend compte de la raison, des missions ainsi que de l'autorité de chacun.e dans l'organisation du travail. En temps de réforme, la direction devrait augmenter sa part de responsabilité dans le processus de valorisation de la communication.

Listons donc les dysfonctionnements communicationnels ! Tout d'abord, la direction demande de faire rattraper les tests aux apprenti.e.s en dehors des heures de cours, alors que le règlement interne dit le contraire. Ensuite, certaines décisions concernant la vie dans l'établissement et son confort sont prises sans consulter ou avertir le corps enseignant : paiement du parking, nouveau site internet ou encore modifications du taux horaire du mois de juin, par exemple. Des cours d'appui pour différentes filières sont supprimés, sans préavis et sans demander l'avis des enseignant.e.s. Par ailleurs, certain.e.s remplaçant.e.s se sont retrouvés devant la classe avec l'enseignant.e, n'ayant pas été informés de la fin de leur remplacement ; certaines classes n'ont pas eu de cours pendant trois semaines ; d'autres ont été libérées alors que l'enseignant.e était présent.e pour son cours, ou pour un remplacement. En règle générale, les enseignant.e.s ont l'impression que des décisions sont prises à la dernière minute, sans réflexion préalable et en proie aux cafouillages. Ils et elles mentionnent le fait de recevoir un à quatre mails de rectification, parfois avec retrait de la me-

sure, probablement parce que ce qui est demandé est non réalisable ou n'a pas de sens. Enfin, s'ajoute à ceci un flou quant à la distribution des décharges et à leur rétribution, dénoncent certain.e.s enseignant.e.s.

« La semaine de son retour (après presque quatre mois d'absence), le directeur s'est mis à contrôler la sortie des élèves, à 17h17, trois minutes avant la fin des cours, en demandant à certain.e.s élèves leur carte de légitimation et le nom de leur enseignant.e. »

Un.e enseignant.e

La direction ne témoigne pas seulement de dilettantisme face à la communication, et donc à l'organisation du travail : elle manifeste également peu de sérieux pour répondre du dispositif légal. En effet, en 2022, sans consultation de l'ensemble du corps enseignant, la direction prétend changer le règlement interne. L'intitulé du nouveau document, « Mode d'emploi pour l'enseignant.e à l'EPCL », en dit long sur la volonté de la direction de respecter le corps enseignant dans son concours à la vie de l'établissement et sa formulation relève du registre domestique. Par ailleurs, la direction utilise la CCE, cet organe qui a autorité précisément d'élaborer le règlement, comme une simple séance d'information, alors que cette conférence porte de nombreux attributs, notamment sa participation à la vie de l'établissement comme aux orientations pédagogiques.

Ce manque de sérieux accordé au corps enseignant, à son for et sa compétence, qui demande une pratique ordinaire dans son exercice, est aussi marquée par le fait suivant. La direction annonce une CCE pour le 18 août 2023. Celle-ci se transforme ensuite en séance de formation LAGAPEP, annoncée le 11 août, sans autre point à l'ordre du jour, toujours

présentée comme une CCE, mais sans procès-verbal. La direction prévoira, heureusement, une autre CCE, qui se déroulera le 12 octobre 2023, mais qui sera suivie d'un procès-verbal très lacunaire et comportant des faussetés, déclarent certain.e.s enseignant.e.s. En témoigne notamment le spectacle d'un PV tenu par la direction, non conforme à la réalité, et pour des raisons futiles. Ce jour-là, le directeur arrive 20 minutes après que la séance a commencé. Or, le récit du PV devient : « Le directeur ouvre la séance et souhaite la bienvenue aux participant.e.s. Il cède la parole à Mmes [...] ».

En conclusion, une direction hors-sol et des enseignant.e.s méprisé.e.s

La direction de l'EPCL témoigne premièrement du fait que l'analyse des besoins par les enseignant.e.s reste à bien plaisir dans les décisions directionnelles, qui n'entendent pas tenir compte de la pratique enseignante pour garantir le contrôle de l'activité, la direction se fiant à sa seule compétence de dicter des ordres du jour pour affronter les enjeux du travail ordinaire au quotidien. Le travail de consultation devient ainsi un élément accessoire de la conduite de l'école. Elle néglige par ailleurs l'implication du travail enseignant dans sa qualification, occasionnant de la surcharge en faisant valoir une temporalité arbitraire, hors définition des termes légaux et de l'expertise enseignante, qui, elle, doit pouvoir mesurer sereinement sa contribution à l'intérêt public. Enfin, au lieu de garantir un dispositif communicationnel ayant vocation de référence publique, qui permette à la raison et à la bonne foi de chacun.e de se déterminer, elle lui préfère le seul principe de la centralisation de l'information, au risque de ne pas pouvoir en gérer la quantité. Les dysfonctionnements exposés ci-dessus en donnent la preuve.

On laisse couler le bateau EPCL, enseignant.e.s et apprenti.e.s compris.e.s ?

Force est de constater que malgré les mises en garde du SVMEP depuis plus d'une année sur la détérioration des conditions de travail des enseignant.e.s, la DGEP n'a pas encore trouvé le bateau ! Il y a aujourd'hui urgence, nous l'avons explicité et exemplifié : **la direction de l'EPCL faillit dans l'unique tâche qui lui incombe réellement, celle de faciliter la transmission de savoirs par les enseignant.e.s !**

Une communication perturbatrice, des conditions de travail anxiogènes, une surcharge de travail par trop souvent inutile et stérile, des injonctions hiérarchiques contradictoires, des outils de travail défailants et tout ce qui a été décrit plus haut, en fin de compte, amènent, malgré toute la bonne volonté du monde, à de la perte de sens dans le métier, suivie de burn-outs : **les enseignant.e.s de l'EPCL sont soumis.es à d'évidents risques psycho-sociaux.**

Cette situation est génératrice de gros dysfonctionnements dans l'organisation du travail, d'une situation de précarité dans la réalisation des activités. Tout cela génère un climat d'insécurité et de confusion. **C'est un système qui crée délibérément de la précarité et de la fragilité et qui met donc à mal l'intégrité et le respect du droit de la personnalité des employé.e.s.**

Dès lors, nous demandons à la DGEP qu'elle protège ses enseignant.e.s !

Nous exigeons notamment *a minima* que les dispositions légales suivantes soient appliquées sans délai supplémentaire : art. 328 du Code des obligations, art. 6 de la Loi fédérale sur le travail et art. 5 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud. **Ces dispositions doivent être concrétisées de manière à ce que le droit à l'expression, à la critique et à la proposition trouve à se réaliser sans pression ni mesures de rétorsion contre le personnel.**

Au vu de la situation, en partie conséquente à une approche négligente de la DGEP, **nous demandons que des mesures provisionnelles de protection soient instaurées de suite !**

Le caractère d'urgence de notre demande répond à une dégradation dangereuse de la situation dans cet établissement, **avec risques pour les enseignant.e.s et pour les élèves.**

Les prochains jours seront déterminants pour nous. Si nos demandes ne sont pas prises en considération et concrétisées dans les plus brefs délais, **nous nous gardons le droit d'agir pour défendre les droits et la santé des enseignant.e.s de l'EPCL.**

Quelle est au fond la situation que l'EPCL révèle ? Les enseignant.e.s devraient être en mesure de faire valoir a priori une pratique enseignante qui autorise et valorise les exigences pédagogiques, ce que ne peut dire la loi à elle seule : ils et elles médiatisent le rapport de la loi aux exigences du terrain. Or, cette adaptation est comprise, par la direction, comme relevant du pouvoir discrétionnaire.

La loi, de ce point de vue, perd son intérêt, ou plutôt, la direction s'en émancipe et fait en sorte qu'elle ne s'adresse qu'aux enseignant.e.s, dans son caractère obligatoire et sanctionné. Les enseignant.e.s ne peuvent plus faire école dans un contexte de travail serein, ce qui met en grande tension l'acquisition des savoirs par les apprenti.e.s. ❖