

Gazette du SVMEP

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

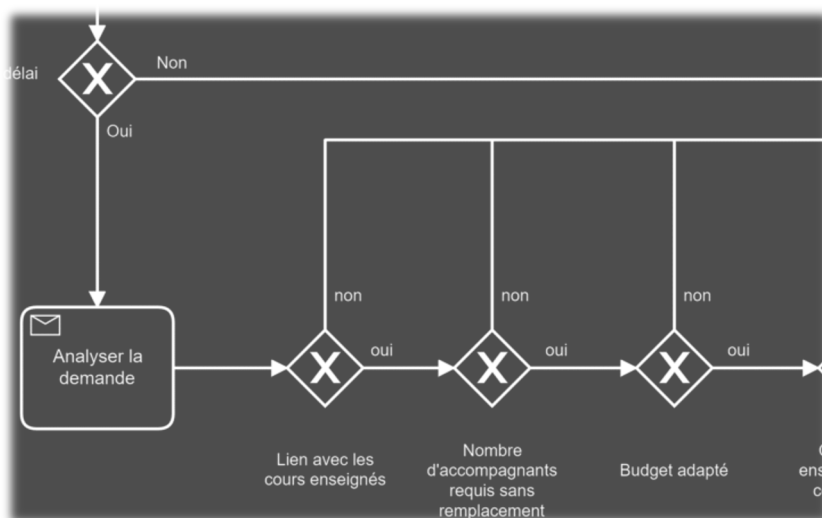
Place Chauderon 5 – 1003 Lausanne | 021 616 19 93 | info@svmep.ch | www.svmep.ch

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

Régime à l'EPSIC

Contraint·es de travailler dans un établissement progressivement sapé dans ses fondements par une nouvelle direction – rebaptisée « État-Major » sur l'organigramme officiel – rude et inadéquate, des enseignant·es de l'EPSIC ont fait part au SVMEP d'une partie de leur réalité professionnelle, devenue très difficile et démotivante. En cette fin d'année scolaire, nous avons souhaité publier une synthèse partielle de leurs récits, pour continuer de dénoncer la situation dysfonctionnelle qui s'est installée dans cette école et qui continue à s'étendre.

Durant l'année scolaire précédente, sur mandat de l'Assemblée du personnel enseignant de l'EPSIC, le SVMEP a constitué un dossier documenté sur la situation dans cette école, qu'il a exposée très clairement au directeur général de la DGEP, en février 2025 (voir notre Gazette « Mépris systémique à l'EPSIC »). Si notre intervention a eu quelques effets positifs sur l'action de la direction de l'établissement (pour le non-remplacement des enseignant·es absent·es, l'absence de chef·fes de file en culture générale, les communications inappropriées), cela est malheureusement insignifiant face à la dérive institutionnelle qui perdure dans cette école. De nombreux témoignages ont continué à nous parvenir ces derniers mois pour dénoncer un fonctionnement qui apparaît globalement grippé, démotivant et inefficace, souvent absurde, ainsi qu'un management brutal et parfois maltraitant. Ces témoignages proviennent d'enseignant·es de branches professionnelles



accès à la formation continue limitée, entre autres choses.

Bien sûr, l'EPSIC continue de remplir sa mission, et le travail abattu pour le service à fournir à ses près de 4 000 élèves est considérable. Que ce soit pour l'enseignement, les tâches de conciergerie et de logistique, l'encadrement socio-

comme de branches générales et ne sont pas de l'ordre du ressenti. Ils concordent sur des éléments concrets.

Plusieurs de ces collègues sont passés par des arrêts-maladie, épuisés par l'impossibilité de dialoguer avec la direction et par le climat d'oppression qui s'est créé dans l'école. D'autres ont accumulé incompréhension et colère et ont dû se résoudre à un enseignement standardisé voire rabougri pour aller de l'avant, car les besoins de l'enseignement professionnel sont niés par la direction : réduction des moyens d'enseignement, accès aux laboratoires et à la médiathèque rendu plus difficile,

RÉGIME

I vx Façon d'administrer, de gouverner une communauté. — MOD. Organisation politique, économique, sociale d'un État. *Chute d'un régime. Les opposants au régime. Régime autocratique, démocratique, dictatorial, monarchique, oligarchique, ploutocratique, républicain, etc.*

II Conduite à suivre en matière d'hygiène, de nourriture. — PAR EXT. *Un régime de vie. À ce régime, il ne tiendra pas longtemps.*

III Manière dont se produisent certains mouvements. — Phase d'un phénomène. *Régime transitoire, régime permanent.* — COUR. Nombre de tours (d'un moteur) en un temps donné. *Régime normal, ralenti, accéléré.*

Le Petit Robert

sanitaire des élèves, la gestion administrative, l'informatique ou les installations techniques, le personnel répond présent. Cependant, les conditions d'enseignement se sont clairement dégradées à l'EPSIC depuis quatre ans, à tel point que la qualité globale de sa fonction première laisse de plus en plus à désirer, selon de nombreuses et nombreux membres du personnel. Il revient souvent dans les témoignages la sensation profonde d'une perte de sens dans leur travail.

Le SVMEP a été appelé à intervenir pour que la protection de la santé et de l'intégrité du personnel enseignant de cette école soit garantie. Face au refus de la DGEP de constater la gravité de la situation, il a saisi l'inspection cantonale du travail en octobre 2025. Il attend encore que cet organe fasse son travail pour imposer à l'employeur le respect des dispositions légales et la pleine prise en charge de ses responsabilités.

Management certifié ?

Pendant ce temps-là, à l'EPSIC, il y a eu, durant l'année 2025 et à d'autres niveaux, des réalisations remarquables : une enveloppe extérieure refaite à neuf et, surtout, un certificat de qualité ISO 21001 pour le management. Si la pertinence des travaux réalisés sur le bâtiment est évidente, la certification obtenue apparaît comme une couche de vernis formel, qui se craquèle avant même d'être sec.

Cet établissement dispose donc d'un *système de management pour les organismes d'éducation* (SMOE) certifié. Notons qu'une certification de la qualité des écoles professionnelles est une exigence du droit fédéral depuis 2004, précisée également dans le droit cantonal depuis 2010.

Bien que les travailleur-euses du monde entier savent parfaitement que ces normes de management n'incluent pas de garantie de bonnes conditions de travail, cette longue et coûteuse démarche aurait au moins pu être l'occasion d'introduire quelques améliorations organisationnelles ou logistiques à l'EPSIC. Or,

« La mise en œuvre d'un Système de management des organismes d'éducation (SMOE) repose sur les principes suivants :

- Priorité aux apprenants et aux autres bénéficiaires
- Leadership visionnaire
- Engagement des personnes
- Approche processus
- Amélioration continue
- Décisions fondées sur des données probantes
- Gestion des relations
- Responsabilité sociale
- Accessibilité et équité
- Conduite éthique
- Sécurité et protection des données ».

Source : iso.org

c'est plutôt le contraire qui est constaté : la mise en œuvre du SMOE a tendance à ralentir voire bloquer le bon fonctionnement de l'école et souvent à alourdir le travail des enseignant-es. Les « processus » élaborés par la direction, quand ils existent, apparaissent souvent comme hors-sol, en ce qui concerne les aspects pédagogiques. Et pour cause : durant les presque neuf années de travail du responsable SMOE (totalement déchargé d'enseignement pour s'atteler à cette tâche), aucune consultation du corps enseignant (hors doyen-nes) ou des élèves n'a eu lieu pour l'élaboration des fameux processus !

Un exemple a frappé de nombreuses et nombreux collègues : le processus *FOR101 Gérer une demande d'activité parascolaire*, tombé de nulle part, a comme conséquence pour l'enseignant-e de devoir désormais trouver un-e accompagnant-e pour toute sortie du bâtiment, peu importe l'activité prévue, l'effectif de la classe ou l'âge des élèves. Et l'engagement de cet-te accompagnant-e ne doit rien coûter (voir plus bas au chapitre *Obsession budgétaire*). Alors qu'il existe déjà une directive du DEF – plus souple – en la matière, la direction invente des complications. Si on avait voulu dissuader les initiatives pédagogiques hors salle de classe, on ne s'y serait pas pris autrement, comme l'illustre la suppression

de la semaine culturelle, décidée unilatéralement par la direction. Rappelons que le Règlement d'application de la loi vaudoise sur la formation professionnelle prévoit que « les établissements encouragent l'accès des apprentis aux activités culturelles et sportives. »

Mais c'est aussi le passage obligé par un « processus », pour la moindre action, qui bloque l'école. Comme il n'y a (heureusement) pas un processus pour tout, des exigences légales ou professionnelles passent alors à la trappe : par exemple, à ce jour, à l'EPSIC, on ne sait toujours pas comment procéder formellement pour mettre en place un cours d'appui, pour demander du matériel d'enseignement, ou pour obtenir le financement d'un projet pédagogique.

Rarement une certification de la qualité formelle d'une institution n'aura autant donné l'impression d'être déconnectée de la réalité du terrain professionnel.

« Y a pas le feu à l'EPSIC ! »

Autre réalisation remarquable en 2025 : les résultats de l'enquête de climat scolaire réalisée à l'EPSIC. Menée par l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS) et centrée d'abord sur l'expérience scolaire des élèves et l'ambiance dans l'école, cette enquête a inévitablement pris une coloration particulière à l'EPSIC, qui est une école en crise.

La bonne nouvelle est que ces résultats disent que les élèves sont globalement bien à l'EPSIC. Par exemple, 91% des élèves se sentent bien à plutôt bien en classe et 82% trouvent les conditions de formation satisfaisantes.

Néanmoins, les résultats sont alarmants si on regarde les réponses du personnel enseignant :

- 45% ne se sent pas ou plutôt pas considéré par l'équipe de direction ;
- 42% estime que le soutien de la direction n'est pas ou plutôt pas satisfaisant dans les situations difficiles ;

- 44% perçoit parfois à souvent de la violence ;
- 18% a souffert ou souffre de harcèlement, depuis le début de l'année scolaire ;
- 24% a été marginalisé, depuis le début de l'année scolaire ;
- 38% souffre parfois à souvent d'appréhension en allant travailler.

Lors de la séance de présentation de ces résultats, tenue en présence de la chargée de projet PSPS et du directeur général de la DGEP, le directeur de l'EPSIC a d'emblée tenu à relativiser les problèmes : les enseignant·es de cette école réagiraient, selon lui, « un peu comme les élèves, qui se plaignent quand le prof intervient ». Commencer une discussion professionnelle par une infantilisation des personnes, est-ce dans le manuel du bon SMOE ? De son côté, le directeur général a estimé ce jour-là qu'il « n'y a pas le feu dans la maison, mais il y a des problèmes à traiter ». Dont acte.

Cette présentation a été suivie, le même jour, par un travail en groupes. Chaque groupe devait choisir deux thématiques (une à améliorer et une à valoriser) et produire une synthèse de ce travail. Un extrait de ces synthèses, concernant la communication avec la direction, figure dans l'encadré ci-contre. Les remises en causes de la direction-état-major sont nombreuses et graves. Nous imaginons que ce document important est arrivé sur le bureau du directeur général et nous nous demandons s'il pense encore qu'il n'y a pas le feu dans cette école. De notre côté, nous estimons qu'elle prend l'eau depuis trop longtemps.

Obsession budgétaire

Pour que les enseignant·es renoncent à prendre des initiatives pédagogiques et se transforment progressivement en simples exécutant·es, l'argument budgétaire est un levier redoutable. En effet, plusieurs collègues témoignent d'un principe d'économie peu productif à l'EPSIC concernant les moyens pédagogiques. On ne parle pas ici de la politique budgétaire portée par le gouverne-

ment cantonal et votée par le parlement. Il semble s'agir, en fait, d'une austérité d'établissement, permanente et préventive, qui s'active quand la demande de moyens provient du corps enseignant.

Les initiatives pédagogiques continuent heureusement à exister, mais elles reposent essentiellement sur l'engagement personnel de l'enseignant·e, qui a de fortes chances de se heurter à des embûches semées par la direction. Les priorités de la direction sont essentiellement budgétaires et ne prennent pas en considération l'expertise professionnelle du personnel sur le terrain. Le « mépris systémique » que nous dénonçons dans notre précédente Gazette perdure.

Enseignant·es piégé·es dans les méandres de l'espace-temps bureaucratique

Au niveau du fonctionnement général, des enseignant·es de branches techniques nous ont suggéré un détour par la physique pour aider à comprendre ce qui se passe régulièrement à l'EPSIC.

Depuis la théorie de la relativité générale d'Einstein, on sait que rien ne peut aller plus vite que la vitesse de la lumière. On sait aussi que le sens d'écoulement du temps va du passé vers le présent, puis du présent vers le futur. Pourtant, la direction de l'EPSIC croit posséder des capacités lui permettant d'inverser le cours du temps et de réinventer les lois de l'organisation de l'Univers, dans lequel nous vivons et travaillons. En effet, la logique voudrait qu'avant de mettre en place une solution, celle-ci soit d'abord débattue, puis analysée et ajustée, réalisée, et éventuellement corrigée. Pourtant, c'est souvent le

Première journée de travail, résultats bruts des groupes de travail, 24 juin 2025

« Communication avec la direction : les résultats montrent une insatisfaction. Que constatez-vous dans votre quotidien ? »

- « Pas (assez) consultés en général, manque de reconnaissance
- Trop de propos malveillants
- Peu de soutien en cas de problème en classe
- Prises de décisions (pédagogiques, didactiques, logistiques et culturelles) sans consultation du corps enseignant
- Manque de communication directe, lenteur dans le processus de réponse, besoin d'autorisation pour toute initiative, plus d'autonomie souhaitée
- L'état-major a de la peine à saluer et à être empathique ; les enseignants ne se sentent pas écoutés dans certains domaines
- Considération du personnel enseignant
- Mépris et mise sous pression des enseignants par une partie des membres de la direction
- Le directeur salue rarement les enseignants et les élèves dans les couloirs
- Certains doyens pas à l'écoute des experts métiers ; commentaires sans connaissance métier
- Différenciation et copinage
- Verticalité totale, « j'exige, vous faites » ; sentiment d'inquisition
- Manque de compétences de certains membres de la direction
- Pas de soutien des enseignants sur le plan psychologique (voire aggravation par la direction)
- Culpabilisation et mise en doute lors des problématiques avec les apprenant·e-s
- Sentiment de ne pas être écouté ni compris
- Jugements de valeurs dans les mails, au lieu de constats factuels
- Manque de vision sur la pédagogie
- L'expertise enseignante est mise en doute dans certains domaines
- Numérisation forcée, sans consultation, ni vision pédagogique
- Mépris dans la communication
- Méconnaissance de ce que l'on fait et des supports que l'on utilise
- Il est apprécié d'être bien reçu lors de rencontres individuelles avec le directeur
- Il a été constaté une amélioration dans la communication électronique dans le sens où les critiques ne sont plus communiquées dans le début du mail
- Consulter les personnes concernées avant de prendre une décision
- Être infantilisé lors des communications de groupe. »

Extrait des réponses rédigées par les divers groupes de travail du personnel

contraire qui se passe à l'EPSIC : quand la direction a une idée, elle informe les enseignant-es concerné-es – en entretenant la croyance qu'elles-ils ont leur mot à dire, met en place le changement, puis clame que cela fonctionne et que c'est un franc succès. Dans les faits, si on signale que ce n'est pas le cas – comme dans le réaménagement des salles des maîtres, la capacité d'écoute réelle des responsables est proche du vide et elles-ils n'appliquent pas les correctifs pourtant nécessaires.

Si les enseignant-es ont la réputation d'être parfois des électrons libres, certains membres du conseil de direction semblent eux se prendre pour des bosons de Higgs ! Peut-être ont-ils raison de leur point de vue relatif, mais il ne faut pas oublier que la cohésion des atomes constituant les molécules dépend des électrons. Étant donné que le savoir et les compétences des élèves sont des molécules très complexes à fabriquer, heureusement que les électrons existent !

La pénibilité consécutive au fonctionnement de cette hiérarchie hors-sol complique énormément le travail. Pour les enseignant-es concerné-es, cette inversion du sens d'écoulement du temps paraît durer depuis des décennies, tant elle est désespérante. Les collègues se sentent complètement démunis et perdus dans les méandres de cet espace-temps bureaucratique.

Le manque d'écoute et/ou de compréhension qui caractérise la direction de l'EPSIC est flagrant en cas de difficultés de l'enseignant-e avec un-e élève ou, plus généralement, dans son activité professionnelle. Depuis quatre ans, au moins treize situations de travail compliquées ont valu illico une convocation hostile et un procès à charge à l'enseignant-e concerné-e.

Vidéosurveillance pas très ISO

L'EPSIC a une installation de vidéosurveillance composée de 6 caméras (sans compter celles installées dans des locaux techniques).

Depuis quelques temps, des enseignantes ont commencé à s'inquiéter de se retrouver sous des yeux indiscrets durant leur pause à la cafétéria, lorsqu'elles-ils se rendent à la médiathèque ou simplement en entrant et sortant du bâtiment. Ces personnes n'étaient pas certaines que les images soient consultées conformément à la loi (uniquement par le-la responsable du traitement et seulement en cas d'infraction). Elles ont demandé l'avis du SVMEP sur cette situation.

Afin de les rassurer, notre syndicat a d'abord consulté la liste des installations de vidéosurveillance dissuasive autorisées, disponible sur le site web du canton. Quelle n'a pas été notre surprise de constater que l'EPSIC n'y figure pas !

À la suite de notre interpellation, l'Autorité de protection des données et de droit à l'information a ordonné que l'installation soit désactivée, jusqu'à ce que le DEF se conforme à la loi et obtienne une autorisation. Une information à ce sujet est censée être transmise au personnel. Affaire à suivre.

Quel dommage que cet aspect ait échappé aux experts ISO 21001 qui ont inspecté l'EPSIC. Ils avaient pourtant garé leurs berlines allemandes cossues pile devant des caméras, dans le parking qui donne sur la cour, où de nombreux élèves prennent leur pause.

Notre syndicat, lorsqu'il a été mandaté, a évidemment fait son travail de défense. Souvent, nous avons constaté qu'une connaissance fine des réalités de l'enseignement aurait permis de trouver une issue rapide et simple. Or, la direction cherche systématiquement des responsabilités chez l'enseignant-e plutôt que des solutions.

situations professionnelles complexes et de contrôles incessants.

À ce jour, les enseignant-es de l'EPSIC qui souffrent ne témoignent plus seulement de leur exigence de travailler dans une reconnaissance d'une pénibilité ordinaire – celle-ci est devenue une préoccupation insignifiante pour la direction, qui convoque à charge l'enseignant-e sans en tenir compte. Elles et ils exigent le respect de leur professionnalité, alors que ce terme est devenu pratiquement tabou à l'EPSIC, ni questionné, ni invoqué, ni affirmé, ni reconnu par la direction actuelle.

Cette gazette n'est pas là pour se contenter d'indiquer des dysfonctionnements d'établissement spécifiques, travail déjà réalisé et désormais connu de tous les acteurs concernés par la situation. C'est une publication qui indique l'urgence d'un moment de bascule vers le retour à des rapports de travail ordinaires dans cette école, respectueux des droits des enseignant-es, de leur pratique, et des institutions qui les garantissent. Cette bascule doit inclure la reconnaissance d'une responsabilité affirmée de l'employeur comme de la représentation syndicale en termes de protection du personnel. ❖



Certificat

La SQS atteste par la présente que l'organisation indiquée ci-après dispose des moyens nécessaires pour répondre aux exigences de la base normative mentionnée.



EPSIC - Ecole pro
Rue de Genève 63
1004 Lausanne
 Suisse

Conclusion

L'EPSIC dispose des moyens de retour à l'ordinaire, le corps enseignant le témoigne, en a la volonté et l'espérance, s'y implique au quotidien, mais il se heurte à une hiérarchie en déconnexion avec le travail enseignant. Il se trouve régulièrement piégé dans un enchevêtrement de règles, de formulaires prétendant régler des