ssp vaud Enseignement

Lettre d'information - Numéro 37 - juin 2016

Rédaction:
Cora Antonioli, Julien Eggenberger, Raphaël Ramuz, Comité SSP-Enseignement.

Syndicat suisse des services publics - Groupe Enseignement
Av. Ruchonnet 45 Case postale 1324 CH - 1001 Lausanne
Tél. 021 341 04 10 Fax 021 341 04 19 vaud@ssp-vpod.ch www.ssp-vaud.ch

Formation continue: nouvelles directives très problématiques

Suite à plusieurs refus de la DGEP pour des demandes de formations continues à l'étranger au motif d'une soi-disant directive dont seule la DGEP semblait connaître l'existence, le SSP-Enseignement dénonçait il y a quelques mois le caractère arbitraire et anti-démocratique de ces décisions auprès de la Cheffe du DFJC. Une promesse de rencontre pour traiter de cette question suivait.

Ainsi les directives éditées en novembre 2015 (avec effet rétroactif au 1er août !) sur la formation continue des enseignant-e-s du postobligatoire et concoctées dans l'urgence par la direction générale sans aucune consultation ont fait l'objet d'une vive discussion entre les syndicats et la direction générale le 11 mai dernier. Il a été notamment relevé que ces directives donnaient une vision restrictive et étriquée de la formation continue. Alors que le département devrait mener une politique d'encouragement des enseignant-e-s à continuer à se former, elle produit des directives ayant pour effet de les brider. Par ailleurs, suite à un constat d'un traitement parfois inéquitable des demandes de formations formulées auprès des directions (refus suite à un prétendu épuisement du budget alloué à la formation continue dans certains établissements), nous avons revendiqué une transparence dans l'utilisation des sommes allouées ainsi qu'un système permettant d'éviter des différences importantes entre les établissements. Nous rappelons à cette occasion que la conférence des maîtres doit être consultée sur l'utilisation des ressources. Une occasion d'examiner celles qui sont allouées à la formation continue au sein de votre établissement. Les négociations avec la DGEP se poursuivent à la rentrée.

Retrouvez le détail de la position du SSP-Enseignement sur la formation continue, qui concerne tout les niveaux d'enseignement, telle qu'elle a été adoptée en AG: www.ssp-vaud.ch

Sommaire

Garantir l'éducation des jeunes réfugié-e-s - 2

Brèves DGEP -2

Décision 83: début des négociations - 3

Gymnases: pratiques très contestables de certaines directions - 3

Ecole de commerce: de nouvelles garanties obtenues- 3

PIRACEF, suite et fin- 3

Le contrat de travail -4

AVOIR DES DROITS ET DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL, ÇA NE TOMBE PAS DU CIEL.
REJOIGNEZ - NOUS !

ssp vaud
http://www.ssp-vaud.ch

Contactez-nous par mail : vaud@ssp-vpod.ch
ou par téléphone : 021/341 04 10

Likez notre page pour rester informé-e !

Garantir l'éducation des jeunes réfugiés

Le droit à la formation des mineurs non-accompagnés doit être garanti. Pour le SSP, il s'agit d'une bataille prioritaire. Les jeunes réfugié-e-s non accompagné-e-s sont d'abord des jeunes qui doivent bénéficier d'une formation et d'un encadrement de qualité. C'est là une position de principe qui est ressortie de la table ronde-discussion – suivie par près de 150 personnes – organisée par le SSP-Enseignement le 19 mai à Lausanne.

L'arrivée en Suisse de nombreuses et nombreux migrant-e-s ayant fui leur pays place les cantons et les services publics devant des défis politiques et organisationnels conséquents. Parmi ces réfugié-e-s, se trouvent beaucoup d'enfants de moins de 18 ans dont certain-e-s sont sans famille, ni entourage immédiat, les « mineur-e-s non accompagné-e-s » (MNA). Les dispositifs mis en place pour les accueillir, souvent dans l'urgence, concrétisent la mission d'accueil incombant à notre société ainsi que le principe du droit à l'éducation. La situation des MNA a déclenché un élan de solidarité parmi de très nombreuses personnes qui s'engagent de différentes manières pour offrir leur soutien à ces migrant-e-s.

Une situation complexe, des répononses multiples

Les différent-e-s intervenant-e-s de la table ronde ont balisé la réalité complexe que constitue l'accueil des MNA. Nicolae Schiau, journaliste à la RTS radio, a expliqué avoir en effet suivi des MNA lors de l'opération exils.ch. Dans ce cadre, il a parcouru la route des migrant-e-s de la frontière syrienne à l'Europe et gardé contact avec quelques jeunes.

Quant à la conseillère nationale PS et professeure en droit de la migration, Cesla Amarelle, elle a exposé les différents enjeux nationaux sous-tendus par la question des MNA, comme les différences de traitement entre les cantons, l'insuffisance des forfaits d'intégration versés aux cantons, le problème des créances dues par les réfugié-e-s aux passeurs, les risques d'abus dans les centres d'accueil et la nécessité d'assurer un accompagnement individuel lors de la procédure d'asile et une prise en charge rapide par le système de formation.

La réalité du fonctionnement des centres d'accueil de l'EVAM et les difficultés que rencontrent le personnel et les jeunes ont été présentés par Amélie Huguenin, éducatrice et membre du groupe syndical SSP-EVAM. Elle a notamment souligné que la présence de personnel socio-éducatif tous les jours de la semaine et du week end ainsi que d'encadrant-e-s de nuit formé-e-s et dépendant des structures d'accueil constitue une condition impérative pour une prise en charge de qualité.

Julien Eggenberger, enseignant, président du SSP Vaud et député au Grand Conseil a, pour sa part, développé les questions posées par l'insertion professionnelle, l'apprentissage du français et la socialisation des jeunes. Le projet en cours dans le canton visant à augmenter nettement le dispositif pour les élèves allophones dans l'enseignement post-obligatoire constitue une partie de la réponse aux revendications du SSP sur ce point.

Enfin, Antoinette Steiner, aumônier au centre d'enregistrement et de procédure de Vallorbe et responsable pour les MNA de l'action-parrainage, a expliqué la nécessité d'un soutien complémentaire à la prise en charge institutionnelle, tel qu'offert par l'action-parrainage, et la possibilité pour chacun et chacune de s'engager selon sa disponibilité dans ce cadre.

La nécessité pour la société de veiller à une bonne prise en charge de ces jeunes est apparue comme une évidence, notamment au regard de l'expérience qui montre que la plupart d'entre eux s'établiront de manière définitive en Suisse. Ce sujet constitue une priorité pour le SSP !

Les revendications du SSP

La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'en-fant et la Constitution suisse stipulent que tous les enfants et les jeunes «ont droit à une protection particulière de leur intégrité et à l'encouragement de leur développement».

Le SSP a présenté sa position sur cette question au cours d'une conférence de presse nationale, le 27 mai dernier. Pour que les enfants et les jeunes réfugiés soient intégrés rapidement dans le système éducatif, les écoles et les enseignants doivent être mieux soutenus, souligne le syndicat.

Des moyens supplémentaires sont nécessaires pour l'enseignement des langues et pour les mesures de stimulation individuelle des enfants. Les enfants et les jeunes ont besoin d'un soutien et d'un accompagnement globaux, d'un enseignement sur le pays d'accueil, y compris dans leur langue d'origine, d'un soutien scolaire pour les devoirs ainsi que d'un repas chaud par jour. L'accès à des soins médicaux ainsi qu'à des activités sportives et liées aux loisirs doit également être garanti.

En outre, il faut porter une attention particulière à la situation des jeunes qui ne sont plus soumis à la scolarité obligatoire. Ces derniers doivent suivre une formation durant au moins deux années a n de pouvoir chercher ensuite une place d'apprentissage.

Le projet de «préapprentissage destiné aux réfugiés» doit débuter sans délai. Une meilleure coordination entre les institutions concernées est aussi nécessaire – dans cette optique, une conférence nationale doit être organisée sous l'égide de la Confédération.

Brèves

Décision 83: début des négociations

Dans la continuité des négociations «PIRACEF», le SSP et les deux associations faitières d'employé-e-s de l'Etat ont demandé l'ouverture de négociations sur la révision de la décision 83 («Décharges horaires pour enseignant en formation complémentaire»).
Cette décision, datant de 2003, était en effet provisoire car elle n'avait pas été négociée avec les syndicats. Suite à l'émergence de nombreux problèmes liés tant à la définition qu'aux modes de décharges des formations complémentaires,, la cheffe de département a accédé à notre demande d'ouverture de négociations. Le cadre de celles-ci concerne le type d'institutions délivrant des formations complémentaires, les conditions d'éligibilité à une décharge ainsi que l'ampleur de cette dernière.
Une première séance, le lundi 30 mai, a permis un premier tour de table sur la question. Une deuxième séance est prévue le 14 juin. Nous vous tiendrons bien entendu informé-e-s des avancés des négociations.

PIRACEF: suite et fin

Dans nos dernières Lettres infos, nous avons largement rendu compte des résultats des négociations autour du statut des auxiliaires titulaires d'un CFC enseignant les branches artisanales (TM, ACT et Education nutritionnelle). Celles-ci ont abouti à la publication de la décision 146 par la cheffe du DFJC (voir Lettre Info 35).
Cette décision ne concernait que les auxiliaires au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée et ceux qui en était à leur troisième contrat à durée déterminée (CDD) au 1er janvier 2016. Elle laissait donc pendante la question des autres auxiliaires et nous avions demandé à la cheffe du DFJC d'étendre la décision à ces enseignant-e-s. Elle a, partiellement, répondu à cette demande en étendant la décision 146 – par le biais d'un avenant – aux auxiliaires qui en seront leur 3ème CDD au 1er janvier 2017.
Nous saluons cet avenant qui contribue à régler un problème dénoncé de longue date par le SSP. Nous pensons toutefois que la pérennisation de ce mécanisme permettrait de régler définitivement la question.

Gymnases: pratiques très contestables de certaines directions

Nous avons dénoncé auprès de la DGEP les pratiques de certain-e-s directeurs en matière d'engagement. L'une d'elles consiste à conserver ce qu'ils appellent des « queues de poste » (pouvant dépasser aisément les 10 périodes) pendant plusieurs années d'affilées. Elles ne sont jamais mises au concours et ne permettent pas l'attribution d'un CDI. Plusieurs collègues sont ainsi précarisé-e-s. L'autre pratique consiste à considérer que le suivi de la formation dite des 300h pour l' Ecole de commerce est une condition pour l'attribution d'un poste et l'octroi d'un CDI. Cette manière de faire n'est ni plus ni moins que du chantage à l'emploi. Le SSP-Enseignement ne se satisfaisant pas de la réponse reçue de S. Bez à ce sujet, il poursuit ses démarches pour faire cesser définitivement ces pratiques. N'hésitez pas à nous contacter si vous vous retrouvez dans une telle situation.

Ecole de commerce: de nouvelles garanties obtenues

Lors de sa rencontre avec la DGEP, le SSP lui a rappelé ses engagements - et ceux de la Cheffe du DFJC lors de la remise de la pétition - au sujet de la nouvelle Ecole de commerce. Il s'agit en particulier de la rémunération des heures supplémentaires effectuées par de nombreux.ses président-e-s et chef-fe-s de file pour la seule Ecole de commerce (séances de file cantonale, rencontre avec la HEP, la DGEP, élaboration de nouveaux programmes etc.). Ces engagements n'ayant jusque-là pas été suivi d'effets, plusieurs refus de la part de la hiérarchie (directeurs d'établissement, collaborateurs de la DGEP) ont été formulés à l'égard des collègues qui demandaient à ce que leurs heures supplémentaires soient reconnues. Notre rappel s'est cette fois-ci concrétisé puisque la DGEP a adressé aux président-e-s des chef-fe-s de file un courrier les informant des possibilités et modalités de demandes de rémunération pour les enseignant-e-s ayant participé au travail supplémentaire. Par ailleurs, le SSP-Enseignement a relevé sa satisfaction devant les garanties apportées aux enseignant-e-s par le directeur général quant à leur autonomie pédagogique dans son courrier du 15 avril dernier. Pour rappel, notre pétition signée par 500 enseignant-e-s de gymnase insistait tout particulièrement sur cet élément.

Retrouvez toutes les activités, Lettres-Info Enseignement et prises de position du SSP-Enseignement:

www.ssp-vaud.ch (rubrique enseignement)

Facebook: Syndicat SSP Vaud

Le contrat de travail

Dans l'enseignement, comme dans tout autre secteur, le contrat de travail – qui peut être signé pour une durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), cette question sera reprise dans une prochaine lettre – est l'élément fondamental du rapport entre employeur et employé-e-s.

Toutefois, les différents niveaux hiérarchiques auxquels l'enseignant-e est subordonné-e (direction d'établissement et direction générale) contribuent à opacifier les prérogatives des un-e-s et des autres. D'où la nécessité de quelques clarifications.

Il est important de rappeler que la Loi sur le personnel correspond à du droit administratif, ce qui signifie que ce qui est appelé « contrat de travail » n'a pas la même valeur juridique qu'en droit privé. Dans les faits, l'engagement correspond plus à une décision de l'autorité qu'à une démarche consentie entre deux parties égales.

Qui est mon employeur?

L'autorité d'engagement des maître-sse-s est le chef de service (directeur général) de l'ordre d'enseignement concerné (obligatoire, postobligatoire ou supérieur) et non pas le/la directeur/trice de l'établissement. L'enseignant-e est donc employé-e de la direction générale, pas de l'établissement.

Ce point est particulièrement important lorsqu'un établissement ne peut fournir les heures prévues au contrat de l'enseignant-e. Dans un tel cas, l'autorité d'engagement doit tout entreprendre pour que le taux d'activité prévu dans le contrat soit maintenu. S'il n'y a plus assez de travail disponible dans l'établissement, l'une des mesures suivantes doit être mise en œuvre:

- un détachement partiel dans un autre établissement aussi proche que possible : une partie du travail s'effectue dans un autre établissement. Dans ce cas, les directions concernées doivent se concerter pour établir un horaire qui limite les déplacements nécessaires;
- une nouvelle affectation: le/la maître-sse change complètement d'établissement, au sein du même ordre d'enseignement. En principe, deux propositions d'établissements doivent être faites;
- un transfert dans un autre service pour une activité correspondant à la formation et aux capacités de la personne : il peut s'agir par exemple du passage de l'enseignement obligatoire à l'enseignement postobligatoire.

La décision de détachement, d'une autre affectation ou de transfert dans un autre service revient au chef de service (directeur général) après consultation de l'enseignant-e.

Comment est défini mon temps de travail?

Le taux d'activité, indiqué en pourcentage d'un plein temps et en nombre de périodes par semaine, figure sur le contrat.

Le contrat des maître-sse-s à temps partiel peut prévoir une « fourchette » de 3 périodes. Le taux minimum représente un plancher que l'employeur est obligé de garantir à l'enseignant-e. Il peut par contre obliger le maître, si les besoins de l'enseignement l'exigent, à travailler jusqu'au maximum de la « fourchette ». Cette fourchette peut, avec l'accord de l'enseignant-e, aller jusqu'à 5 périodes.

L'enseignant-e peut demander une modification, vers le haut ou vers la bas, de sa « fourchette » de 3 périodes. C'est une donnée importante puisque le/la directeur/-trice peut modifier le taux d'activité à l'intérieur de la « fourchette » sans l'accord du/de la maître-sse.

Le contrat des maître-sse-s à temps plein ne peut pas comprendre de fourchette. Un contrat à 100% doit garantir un emploi effectif à temps plein (et le salaire correspondant). Toutefois, «lorsque les besoins de l'enseignement l'exigent» – en cas de pénurie avant tout – le chef de service (directeur général) peut imposer à un-e maître-sse d'enseigner deux périodes de plus que son taux d'activité à 100%. Le dépassement peut aller jusqu'à 4 périodes avec l'accord de la personne concernée. Ces périodes sont portées en déduction de la charge d'enseignement de l'année suivante (gel) ou, exceptionnellement, rétribuées. Fréquemment, une direction fait des difficultés pour établir un contrat à plein temps au profit d'une fourchette par exemple 25-28 pour un-e généraliste, respectivement 22-25 pour un-e spécialiste au secondaire I. Cette pratique n'est pas acceptable.

Tout changement du taux d'activité (à l'exception de ceux qui se situent à l'intérieur de la « fourchette » pour les maître-sse-s à temps partiel) doit faire l'objet d'un nouveau contrat ou d'un avenant au contrat.

Un avenant ne peut être conclu que pour deux ans et renouvelé une seule fois (donc 4 ans au total). À l'échéance de l'avenant, l'enseignant-e reprend son taux d'activité antérieur ou un nouveau contrat est établi sur la base du nouveau taux.

Il est clair qu'une modification durable et significative du taux d'activité doit donner lieu à un nouveau contrat, par exemple le fait d'enseigner durant plusieurs années de suite au-dessus de sa fourchette doit se traduire par un nouveau contrat à un taux plus élevé. Le SSP conseille vivement de faire actualiser son contrat dans ce type de situation.

Les complications liées à l'établissement d'un contrat ne sont pas rares : n'hésitez pas à contacter notre secrétariat en cas de question ou de difficultés. Dans tous les cas, il est recommandé de soumettre son contrat au syndicat avant de le signer.

Le SSP-Enseignement est le groupe du Syndicat suisse des services publics qui réunit les enseignant-e-s du canton de Vaud, sans distinction de statut, de l'école obligatoire et du postobligatoire. Le SSP regroupe dans tout le pays plus de 35 000 salarié-e-s accomplissant des tâches d'intérêt public (enseignement, administration, santé, social,...) dont près de 5000 enseignant-e-s. Il est membre de l'Union syndicale suisse.

☐ *Je souhaite plus d'informations sur le SSP-Enseignement* ☐ *Je souhaite adhérer au SSP-Enseignement*

Nom:…….. *Prénom: ……*

Rue et n°: …… *Localité: ……*

Tél: ……... *Lieu de travail: ……..*

à renvoyer à: SSP Région Vaud, case postale 1324, 1001 Lausanne ou à vaud@ssp-vpod.ch