

Rédaction:

Cora Antonioli, Julien Eggenberger, Dominique Dirlwanger, Raphaël Ramuz, Comité SSP-Enseignement.

Syndicat suisse des services publics - Groupe Enseignement

Av. Ruchonnet 45
Tél. 021 341 04 10

Case postale 1324
Fax 021 341 04 19

CH - 1001 Lausanne
vaud@ssp-vpod.ch

www.ssp-vaud.ch

Loi sur la pédagogie spécialisée: un règlement trop complexe

Le SSP Vaud a donné réponse à la consultation sur le règlement d'application de la Loi sur la pédagogie spécialisée (RLPS). Celui-ci frappe d'abord par sa densité réglementaire que le SSP a jugée comme trop importante risquant ainsi de menacer la mise en œuvre de la loi.

Le SSP-Enseignement s'engage depuis le début auprès des collègues des autres secteurs concernés du SSP pour que cette loi facilite le projet d'une école proposant une plus grande intégration des élèves à besoins particuliers. Mais cette intégration ne doit pas devenir un dogme absolu aux dépens des jeunes ou des professionnel-le-s impliqué-e-s. En effet, en tant que Syndicat des Services Publics, le SSP est non seulement préoccupé par les conditions de travail des employé.e.s de l'État de Vaud, mais également par les prestations aux usager-ère-s des services publics, dans le cas présent les enfants et leurs parents.

Le règlement proposé met notamment, selon le SSP, en péril l'esprit même de la loi qui prétendait offrir un fonctionnement souple et centré sur les élèves. Nous sommes d'autant plus réticent-e-s que le règlement prévoit l'édiction de près d'une vingtaine de directives supplémentaires. Cette tendance va détourner encore davantage les personnes des missions qui

leur sont confiées au profit de la réalisation de procédures et de rapports.

Par ailleurs, le SSP constate que les professionnel-le-s, et en particulier les référents locaux des établissements, seront beaucoup sollicité-e-s. Dans un système scolaire sous tension comme l'est le système vaudois, tant au niveau des enjeux sociaux et éducatifs que budgétaires, il est légitime de s'en inquiéter, d'autant plus que les dotations ne sont pas connues, ni d'ailleurs tous les moyens mis à disposition de cette réforme.

Le SSP rappelle aussi dans sa réponse la nécessité de fournir des locaux adéquats. Or ce sont les communes qui doivent fournir locaux et matériel. Le respect d'un cadre thérapeutique (local constant, pas de lieu de passage, pas de lieu connoté par une autre profession) est primordial du point de vue de la qualité des prestations aux enfants et des conditions de travail aux professionnel-le-s. Le SSP demande donc à obtenir des garanties sur la mise à disposition de locaux adéquats dans chaque établissement où devront intervenir des logopédistes.

De plus, les questions de la mise en œuvre de la LPS dans les établissements de l'enseignement postobligatoire restent floues. Bien que ses mesures concerneront moins d'élèves, il demeure important qu'elles

puissent être concrètement mises en place de façon efficace partout où les élèves en auront besoin. Ainsi si la Loi sur l'enseignement obligatoire impose la désignation d'une personne de référence, l'avant-projet du RLPS ne précise rien de plus pour les établissements du postobligatoire, contrairement à ce qui est prévu pour la scolarité obligatoire. Le SSP demande la désignation d'un.e doyen.ne comme référent.e.

Retrouvez la réponse complète du SSP à la consultation sur notre site.

Page 2

- **Ecole de la transition-Accueil: la situation s'améliore**
- **Statut des assistant.e.s à l'intégration: le bout du tunnel**

Page 3

- **Vers un nouveau statut pour les profos.**
- **Statuts des doyens à l'école obligatoire: des avancées en vue.**

Page 4

- **Un onzième gymnase: victoire des enseignant.e.s du GYRE.**
- **Conditions d'engagement: deuxième victoire au GYRE**



Ecole de la transition - Accueil: la situation s'améliore

Au cours des derniers mois nous avons, à plusieurs reprises, évoqué les problèmes que connaissent les collègues de l'Ecole de la transition – Accueil (anciennement OPTI-Accueil). Grâce à leur mobilisation constante et avec l'appui du SSP, agissant de concert avec la SPV et SUD, les collègues de l'Ecole de la transition – Accueil (EDT-Accueil) peuvent commencer à envisager, après plus de dix mois pénibles, que leurs demandes initiales, principalement l'établissement d'un dialogue avec leur hiérarchie, soient satisfaites.

Pour rappel, la crise à l'EDT-Accueil a débuté à la rentrée 2016 lorsque les collègues, mis-e-s en difficulté par une réforme menée au pas de charge et par l'absence d'échange et de communication avec la hiérarchie, se sont réunies en assemblée générale. Plusieurs assemblées générales, auxquelles les représentants des trois syndicats ont assisté, ont permis de faire l'état des lieux des problèmes et de rédiger une lettre à l'attention du directeur général de l'enseignement postobligatoire. Cette lettre, qui déplorait les difficultés de communication et le durcissement des rapports hiérarchiques et demandait la tenue d'une conférence des maîtres, est malheureusement restée lettre morte puisque le directeur général avait décidé de confier un mandat au groupe Impact pour y voir plus clair dans cette crise.

Impact: un choix problématique...

L'intervention du groupe Impact posait de nombreux problèmes, tant sur le fond que sur la forme, que le SSP et les autres syndicats ont immédiatement dénoncés. Premièrement, une intervention extérieure demandée par l'employeur se substituait à un conflit collectif de travail qui aurait dû mettre en dialogue et confrontation employeurs et employé-e-s. Deuxièmement, l'intervention du groupe Impact a de fait indivi-

dualisé ce qui était une mobilisation collective. Troisièmement, la forme de cette intervention était extrêmement problématique. En effet, Impact s'est prévalu de la possibilité, existant dans son règlement, de mener une «démarche informelle» pour interroger plus de 65 employé-e-s sans que leurs droits élémentaires ne soient respectés (pas de procès-verbal des entretiens, pas de possibilité d'avoir accès aux documents sur lesquels Impact s'est basé, etc.).

... et une intervention désastreuse

Nous avons dénoncé l'ensemble de ces problèmes dès le début de l'intervention d'Impact mais la direction générale n'est entrée en matière sur aucune de nos demandes. Le groupe Impact a terminé le processus par une restitution totalement à charge contre les enseignant-e-s et en décalage complet avec le vécu de celles/ceux-ci. Cela a contribué à durcir encore plus les rapports à l'intérieur de l'établissement, plongeant les enseignant-e-s dans une situation intenable et une atmosphère très tendue. De plus, certain-e-s enseignant-e-s ont été stigmatisé.e.s à titre individuel. Le SSP a accompagné individuellement chacun des membres qui a sollicité le secrétariat, ce qui a permis de préserver leurs droits. Par ailleurs, les tentatives de sanction contre nos membres ont valu une intervention vigoureuse du syndicat.

Ouverture de la discussion au DFJC

À la suite de cela, le SSP, la SPV et SUD ont décidé de porter l'ensemble du problème auprès de la cheffe du DFJC – pour les questions directement liées à l'EDT-Accueil – ainsi qu'auprès de la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (DCERH), pour les questions liées à la procédure Impact.

Après une discussion entre la cheffe du DFJC, le directeur de l'enseignement postobligatoire et les syndicats, la situation a commencé à se débloquer. À la de-

mande de l'assemblée générale de l'EDT-Accueil, relayée par les syndicats, la cheffe du DFJC et le directeur de l'enseignement postobligatoire sont venu-e-s faire le point devant les enseignant-e-s le 30 mai dernier, en présence des syndicats. Ils ont clairement affirmé que la démarche Impact et ses résultats devaient être totalement abandonnés et que toutes les procédures liées à cette démarche seraient effacées. Ils ont également admis que les choix de gestion de la direction générale – privilégier Impact au détriment d'une démarche de dialogue – avait été une erreur. Espérons que cela contribue à revenir à une situation de dialogue interne à l'établissement, qu'appelaient de leurs vœux nos collègues depuis le début.

Statuts des assistant-e-s à l'intégration: le bout du tunnel

Dans la Lettre info 41, nous évoquons les négociations des statuts des assistant-e-s à l'intégration (anciens aides à l'intégration).

La cheffe du DFJC nous a fait parvenir les grandes lignes d'un projet de statut qu'elle défendra auprès du Conseil d'Etat. S'il ne satisfait pas l'ensemble des revendications que nous avons avancées (voir les documents sous www.ssp-vaud.ch rubrique enseignement), il y a lieu de souligner les avancées de ce projet. Il prévoit notamment des dispositifs de mobilité rapide pour le passage d'une classe à une autre. De plus, il prend en compte la revendication d'un taux maximal de 20% de CDD dans la population concernée, ainsi que la limite de 10% de variations dans le taux d'emploi.

Le SSP-Enseignement souhaite que ce projet puisse se transformer en règlement pour que les assistant-e-s à l'intégration puissent enfin être reconnu-e-s et stabilisé-e-s dans leur pratique professionnelle.

Le statut devrait entrer en vigueur à la prochaine rentrée. Il sera très important d'être bien conseillé lors de la bascule: syndiquez-vous!



Vers un nouveau statut pour les prafos

Ce printemps a vu plusieurs séances de négociation avec le département afin de revoir entièrement le statut des prafos. Sous réserve de la validation finale, il va évoluer sur plusieurs points.

Incitation à la formation

Le nouveau statut supprime l'indemnité pour les prafos qui ne sont pas formé-e-s. Les organisations syndicales sont entrées en matière dans l'objectif d'une incitation plus forte à la formation et donc une amélioration de la qualité de l'encadrement des stagiaires. Ceci à condition que les prafos en formation continuent à toucher une indemnité ainsi que la décharge supplémentaire de formation et que les montants économisés soient réinvestis dans une augmentation des indemnités des prafos formé-e-s. Dans cette même logique, nous avons demandé qu'une indemnité soit introduite aussi pour les prafos qui bénéficient du cliquet et, conséquence logique, que cette tâche particulière ne soit plus incluse dans le dispositif du cliquet. Cela corrigerait un anachronisme : la fonction de prafo est orientée vers la HEP et non pas vers le fonctionnement quotidien d'un établissement. Si ces différents éléments sont confirmés, la situation des prafos formé-e-s sera nettement améliorée et cela constituera une motivation plus forte à réaliser le CAS. Au moment de boucler ce numéro, nous ne connaissons pas les derniers arbitrages, mais nous avons constaté une ouverture du DFJC à investir plus de moyens pour l'entier du dispositif.

Conscient-e-s que de nombreux prafos ad hoc sont désigné-e-s tardivement pour répondre aux besoins avérés, nous avons cherché une solution permettant de maintenir une indemnité pour celles et ceux qui seraient volontaires pour s'inscrire au CAS l'année suivante. Un système de liste d'attente a été développé pour ne pas prêter les personnes qui se mettent à disposition en urgence

et qui ne seraient, par définition, pas encore admises au CAS.

Assouplissement du nombre d'attributions

La norme d'attribution des stagiaires reste la même : deux stagiaires par prafo, sauf en 3^e année de la filière BP (un max). A la suite de demandes régulières, il a été proposé la possibilité pendant un temps donné (deux ans maximum) de demander à ne recevoir qu'un-e seul-e stagiaire. Dans ce cas, la décharge et l'indemnité seraient réduites de moitié. Evidemment, nous avons exigé et obtenu que dans le cas où ce n'est pas le vœu du prafo, mais des contingences d'organisation (moins d'étudiant-e-s que prévu par exemple), la décharge et l'indemnité restent acquises. La liste des tâches qui remplacent un-e stagiaire non attribué-e a été élargie : à l'accompagnement des nouveaux enseignant-e-s et des remplaçant-e-s, d'autres tâches liées à la HEP ont été ajoutées comme la participation à un jury de VAE (validation d'acquis d'expériences). Par contre, nous avons rejeté toutes les propositions qui ne concernaient pas la formation d'enseignant-e-s, comme des remplacements de collègues ou des tâches administratives. Finalement, le département a accepté notre proposition visant à permettre un encadrement plus adapté des stagiaires B. Concrètement, un prafo pourra faire part de son intérêt à encadrer plus de deux stagiaires B (au maximum 8). Cela répond à une difficulté, présente en particulier dans le secteur primaire, à libérer des plages horaires suffisantes pour effectuer les visites. Ainsi, un-e prafo qui donnerait son accord pourrait, par exemple, suivre 6 stagiaires B dans son établissement et bénéficier de 6 périodes de décharge, ce qui le libérerait une journée entière. Il deviendrait ainsi beaucoup plus facile de procéder aux visites que si trois prafos « standards » faisaient le même travail avec chacun-e deux

périodes. Nous serons vigilant-e-s à ce que ce statut particulier reste exceptionnel.

Des clarifications dans le fonctionnement

Nous avons veillé à clarifier certains éléments, notamment à ce que les données transmises par la direction à la HEP (disciplines enseignées, vœux, etc.) soient connues des prafos ou que la garantie d'avoir des stagiaires soit donnée aux personnes inscrites au CAS afin de leur permettre de le terminer dans de bonnes conditions. De nombreux points de détails, mais qui peuvent devenir désagréables lorsque les règles sont floues.

Statuts des doyen-ne-s de l'école obligatoire: des avancées en vue

À la suite de la dernière séance de négociations des statuts des doyen-ne-s, les associations professionnelles et syndicales (AVDEO; SPV; SSP; SUD) ont fait parvenir une position commune au DFJC. Elle touche à la fois la question de l'indemnité décanale et celle du temps de travail.

D'une part, il est proposé d'uniformiser l'indemnité de doyen-ne au niveau de la classe salariale 11, permettant ainsi de réduire la pénalité des doyen-ne-s généralistes, enclassé-e-s au niveau 9, et de revaloriser la fonction pour celles et ceux qui sont enclassé-e-s en 10.

D'autre part, de nouvelles limites minimale et maximale à l'activité décanale sont demandées. Avec cette proposition le nombre minimal de périodes décanales se situerait à 8 tandis que le nombre maximal serait porté à 14 périodes hebdomadaires. La cheffe du DFJC a pris connaissance de cette proposition ; nous sommes confiant-e-s quant au fait qu'elle en tiendra compte dans la proposition qu'elle fera elle-même au Conseil d'Etat.

GYRE: un onzième gymnase et des contrats révisés

Un onzième gymnase: victoire des enseignant-e-s du GYRE

Suite à la mobilisation des collègues des sites Provence et de Renens du GYRE, appuyée par le SSP-Enseignement, le Conseil d'Etat a décidé la création d'un nouvel établissement. Une pétition lancée par les maîtres des deux sites a su convaincre les autorités de la nécessité de ne pas maintenir d'établissement mammoth (90 classes). «Avec les 35 classes du Gymnase Provence, l'objectif d'un établissement à taille humaine est respecté conformément aux vœux des élèves et des maîtres », se réjouit Dominique Dirlewanger, enseignant sur le site de Provence et membre actif du SSP.

Gageons que ce choix saura inspirer la création des futurs établissements d'Echallens, Aigle et

Rolle en conservant l'objectif de gymnases de taille raisonnable pour l'encadrement pédagogique.

Deuxième victoire au GYRE: conditions d'engagement

La détermination des enseignant-e-s du GYRE a à nouveau payé. De nouveaux contrats avaient été imposés à tou-te-s les collègues suite à l'ouverture du Gymnase de Renens alors qu'un simple avenant avait été annoncé par la DGEP. Ces contrats posaient d'autres problèmes dont l'ajout de conditions particulières qui n'apparaissaient ni précédemment ni sur les contrats de collègues nouvellement engagé-e-s dans d'autres établissements. Après un premier refus net du Directeur général d'accéder aux demandes des syndicats SSP et SUD, mandatés par une première Assemblée générale du GYRE, il

a finalement dû accéder à toutes les revendications suite à une deuxième AG et un autre courrier adressé à la Cheffe du département. Ainsi les enseignant-e-s engagé-e-s avant août 2016 et dont le lieu de rattachement n'a pas changé retrouveront leur ancien contrat, les autres recevront un avenant. Dans tous les cas, la rubrique des conditions particulières ne mentionnera que trois éléments: la mention de la lettre d'accompagnement, l'annexe au contrat et le cahier des charges; le fait que le salaire est proportionnel au nombre de périodes enseignées; le fait qu'un détachement partiel est possible dans un autre gymnase et/ou dans une autre discipline.

Ceci est aussi valable pour les contrats de tous les collègues engagé-e-s à l'avenir, quel que soit l'établissement.



Merci aux intervenant.e.s et participant.e.s à la table ronde de notre AG 2017.

La thématique: «L'école est-elle dépassée par les écoles en rupture» a donné lieu à un débat très constructif entre les différent.e.s professionnel.le.s mobilisé.e.s par cette question.

**Nous vous souhaitons à
toutes et tous une belle
pause estivale et vous
donnons rendez-vous à la
rentrée**

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