

MODIFICATION DU TEMPS D'ENSEIGNEMENT (y compris les périodes de décharge)

ANNEE SCOLAIRE 2004-2005

FAITES ATTENTION A CE QUE VOUS ÉCRIVEZ À LA HIÉRARCHIE (DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT) ET À CE QUE VOUS SIGNEZ !

VOUS PORTEZ LA RESPONSABILITÉ DES CONSÉQUENCES QUI EN DÉCOULENT !

Cadre général

- Une négociation est toujours meilleure qu'un procès.
- Tous les enseignants sont engagés selon les règles en vigueur, même dans le cas où aucun contrat écrit ne leur est encore parvenu !
- La relation professionnelle entre l'Etat de Vaud et toute catégorie d'enseignant est régie par un contrat de travail, signé par le Chef de service et l'enseignant concerné.
- *Le nombre de périodes, exprimé aussi sous forme de pourcentage de taux d'activité, est défini dans le contrat.*
- Le statut et la protection offerte **par contrat de durée indéterminée (CDI)** est la situation ordinaire.
- Le **Contrat de durée déterminée (CDD)** doit rester une exception.
- Tous les enseignants qui travaillaient en 2002-2003 dans un établissement et qui y travaillent cette année encore doivent être au bénéfice d'un **Contrat de durée indéterminée (CDI)**.
- Dans le cas d'un **Contrat de durée déterminée (CDD)**, il s'agit d'abord d'en vérifier la pertinence, la validité et l'adéquation avec la situation. Seuls certains enseignants engagés pour la première fois en 2003, qui remplacent de manière spécifique une personne en conge, et les maîtres auxiliaires sont concernés (ceux-ci, sans titre pédagogique reconnu, font maintenant l'objet d'une décision du DFJ - no 86 - . Tous les directeurs du canton ont reçu ce document).

Situations concrètes

Situation 1

Vous désirez modifier votre temps d'enseignement hebdomadaire.

Pour diminuer votre taux d'activité, vous pouvez :

- demander d'enseigner au taux minimum de la fourchette inscrite dans le contrat de travail du collaborateur travaillant à temps partiel.
Cette demande n'est pas un droit et le directeur peut la refuser ;
- demander un congé d'une année à temps partiel. Cette possibilité permet d'être toujours sous le même contrat avec l'Etat et donc de pouvoir reprendre sans difficulté son activité au taux contractuel.
Cela convient à celles et ceux qui désirent réduire leur temps de travail durant un, éventuellement deux ans ;
- demander un congé parental d'une année. Cette possibilité n'est valable qu'une fois par enfant de moins de 12 ans.
C'est un droit de tout collaborateur qui a un enfant à charge;
- demander une modification du contrat. Cette solution est un droit, dans le délai minimum de trois mois avant la fin de l'année scolaire et revient à « démissionner partiellement ».
*Elle est irréversible et porte à conséquence ! L'Etat n'a plus aucune responsabilité envers vous au sujet des périodes diminuées.
Cela a plusieurs conséquences, notamment en cas de maladie ou accident grave de longue durée.
La Caisse de pensions, qui se substitue à l'Etat en fin de droit au salaire, verse une rente en fonction du taux d'activité au moment où vous avez dû cesser votre activité professionnelle.
En cas d'invalidité dite définitive, cela n'a plus d'influence.*
- discuter avec le directeur pour être salarié au même taux, mais travailler moins durant l'année scolaire 2004-2005 et compenser par une période supplémentaire l'année suivante. En principe, cette possibilité n'est valable que pour une période/hebdomadaire et doit correspondre aussi à un besoin de la direction dans son organisation.
La solution la plus difficile à mettre en place.

Pour augmenter votre taux d'activité, vous pouvez :

- demander au directeur de pouvoir enseigner jusqu'à 5 périodes de plus que le minimum mentionné dans le contrat à temps partiel*.
Cette solution est souple et permet au directeur de vous donner des périodes sans devoir être contraint de vous faire travailler au même taux l'année suivante ;
- proposer au directeur une modification du contrat à temps partiel pour augmenter le taux minimum d'activité.

* Rappel : le directeur peut obliger un collègue sous contrat à temps partiel à augmenter son taux d'activité de 3 périodes au maximum.

Situation 2

Le directeur vous demande de diminuer votre taux d'activité.

- Le directeur n'a pas la possibilité de décider seul du nombre de périodes que vous enseignerez la prochaine année scolaire.
Le contrat est une protection pour l'enseignant qui a le droit de toucher un salaire correspondant à ce qui y est indiqué.
*Si vous acceptez une telle demande, vous devez écrire une lettre correspondant à une « démission à temps partiel ». Cela comporte plusieurs conséquences, notamment en cas de maladie ou accident grave de longue durée.
La Caisse de pensions, qui se substitue à l'Etat en fin de droit au salaire, verse une rente en fonction du taux d'activité au moment où vous avez dû cesser votre activité professionnelle.
En cas d'invalidité dite définitive, cela n'a plus d'influence.*
- En cas de contrat à temps partiel, le directeur a le droit de vous attribuer seulement et uniquement le nombre de périodes minimum indiqué sur le contrat.
- Si vous accédez à la demande du directeur pour arranger l'organisation de l'établissement, demandez alors un congé à temps partiel !

Situation 3

Le directeur vous annonce qu'il n'a pas de travail à vous confier dans son établissement au taux d'activité du contrat.

- Normalement, cette situation ne doit exister que dans le cas où aucun enseignant externe à l'établissement n'est engagé ou si aucun enseignant de l'établissement ne voit son contrat modifié avec une augmentation de périodes.
Le directeur a en effet le devoir d'utiliser la totalité des taux d'activité dans son établissement avant d'aller chercher une personne à l'extérieur ou à l'interne.
- Cette règle de départ appelle néanmoins à quelques commentaires :
 - Le directeur doit gérer son établissement pour le bien des élèves.
Il a la possibilité de proposer à l'enseignant une solution qui déroge à cette règle pour des motifs qu'il se doit d'expliquer.
Dans ce cas, la solution doit être négociée, car l'enseignant peut toujours se réfugier derrière le "droit".
 - Le directeur doit jouer cartes sur table.
Pour exemple, un enseignant qui émet le vœu de travailler au CYP2 doit avoir la possibilité de prendre une classe du CYT, avant de s'entendre dire qu'il n'y a pas de travail dans l'établissement pour lui ... et d'apprendre trois mois plus tard qu'une enseignante a été engagée pour tenir cette classe du CYT !
 - Il est important qu'un document écrit garde la trace de la discussion, afin d'éviter tout malentendu.
Ce document peut prendre plusieurs formes telles qu'une lettre du directeur rappelant sa décision, une lettre de l'enseignant informant le directeur d'avoir pris bonne note de ce qui a été dit dans l'entretien, un P.V. de séance décisionnelle ou de l'ensemble de la séance.
- Dans tous les cas, le directeur doit vous employer ou signaler aux directeurs de la région qu'il a besoin de trouver un certain nombre de périodes.
Il s'agit alors d'un transfert partiel ou total et vous conservez votre contrat de travail.

Vous ne devez en aucun cas démissionner de votre établissement.

Si vous le faites, l'Etat n'a plus aucun devoir à votre égard.