

## Décision n°191

### Enseignantes et enseignants : Entrée dans la profession

Vu :

- l'article 80 de loi scolaire du 12 juin 1984 (LS, BLV 400.01), maintenu en vigueur par l'article 149 de la Loi du 7 juin 2011 sur l'enseignement obligatoire (LEO, BLV 400.02),
- l'article 108 du règlement d'application du 25 juin 1997 de la loi scolaire (RLS, BLV 400.01.1), maintenu en vigueur par l'article 117 du règlement d'application du 2 juillet 2012 de la loi du 7 juin 2011 sur l'enseignement obligatoire (RLEO, BLV 400.02.1),

**la cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture adopte les dispositions suivantes relatives aux conditions et aux modalités de mise en œuvre de la période probatoire**

#### 1. Entrée dans la fonction

##### 1.1 Engagement en contrat de durée déterminée (CDD) selon l'article 108 RLS

Le premier engagement d'une enseignante titrée ou d'un enseignant titré se fait sous la forme d'un CDD dit « article 108 », sauf pour les engagements de remplacement de moins d'une année.

Le CDD « article 108 » porte sur une année scolaire complète et ne comprend pas de temps d'essai. Pour les diplômées et diplômés de septembre, le CDD « article 108 » s'applique également sur l'entier de l'année scolaire.

Il convient d'attribuer aux enseignantes et enseignants au bénéfice d'un CDD « article 108 » des classes et une répartition les plus en adéquation possible tant avec leur titre qu'avec leur statut de personnes nouvellement diplômées. Ainsi, des classes connues pour être particulièrement difficiles ne leur sont, en principe, pas attribuées.

##### 1.2 Taux d'activité minimum et poste pérenne

Le taux d'activité d'un CDD « article 108 » doit être au minimum de 40%, sous réserve d'une impossibilité découlant de la dotation-horaire de la discipline ou des disciplines enseignées. Ce taux d'activité peut être atteint sur plusieurs établissements.

Dans l'enseignement spécialisé et postobligatoire, l'engagement en CDD « article 108 » ne peut se faire que s'il peut déboucher sur un poste pérenne.

### **1.3 Exceptions**

Il n'y a pas d'engagement en CDD « article 108 » mais en contrat de durée indéterminée (CDI) sur un poste pérenne pour l'enseignante diplômée ou l'enseignant diplômé qui :

- totalise au moins trois CDD consécutifs d'au minimum un semestre ;
- est réengagée ou réengagé, après une suspension de carrière, si elle ou il avait déjà accompli avec succès un CDD « article 108 » ou bénéficié d'un CDI ;
- change de service d'enseignement alors qu'elle ou il est au bénéfice d'un CDI.

Dans ces situations, le CDI comprend un temps d'essai de trois mois, selon les modalités définies à l'article 20 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers, BLV 172.31).

## **2. Accompagnement de l'entrée dans la fonction**

### **2.1 Personnes ressources**

Chaque nouvelle enseignante ou nouvel enseignant se voit attribuer une personne ressource au sein de l'établissement, qui pourra, selon une temporalité définie entre eux, l'accompagner lors de son entrée en fonction.

La personne ressource doit être clairement identifiée avant l'arrivée de l'enseignante ou l'enseignant et doit lui être dûment présentée à son arrivée.

Les personnes ressources sont choisies pour leurs compétences pour une telle activité sur la base du volontariat ou en raison d'un mandat spécifique (praticienne formatrice ou praticien formateur sans stagiaire ou cheffes et chefs de file). Elles ne doivent pas être membres du conseil de direction.

Elles font l'objet d'une désignation formelle par l'autorité d'engagement pour une année scolaire. Elles sont déchargées pour cette activité, sauf si cette dernière est déjà comprise dans le temps dévolu à un mandat spécifique attribué précédemment à la personne ressource.

Les personnes ressources ne participent pas aux visites d'évaluation des enseignantes ou des enseignants.

Elles sont soumises à la confidentialité des échanges, notamment vis-à-vis de la direction.

## **2.2 Documents de soutien**

Un guide d'accompagnement d'entrée dans la profession et tout autre document utile seront remis aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants.

## **3. Déroulement de l'année d'un CDD selon l'article 108 RLS**

### **3.1 Visites**

Durant l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant reçoit trois visites annoncées préalablement. En cas de difficultés relevées, des visites complémentaires peuvent être organisées.

La première visite a lieu, sauf circonstances particulières, avant les vacances d'octobre, la deuxième au tournant du semestre et la troisième avant les vacances de Pâques.

Les visites ont obligatoirement lieu lors de l'enseignement dans les disciplines et/ou dans les cycles pour lesquels l'enseignante ou l'enseignant a été formé.

Elles ont lieu dans au moins deux classes différentes lorsque cela est possible et elles sont effectuées par au moins deux personnes différentes. Les visites sont effectuées par la directrice ou le directeur ou un membre du conseil de direction. La directrice ou le directeur participe au moins à une visite. Chaque visite est suivie d'un échange oral.

La restitution à l'enseignante ou l'enseignant du bilan final de l'évaluation est faite par la directrice ou le directeur.

### **3.2 Rapport d'évaluation**

Le rapport d'évaluation et ses conclusions doivent respecter un canevas établi par le département, commun à tous les ordres d'enseignement. Les syndicats sont consultés sur l'élaboration de ce canevas.

L'enseignante ou l'enseignant dispose de la possibilité de commenter par écrit les constats et conclusions du rapport d'évaluation après chaque visite et lors du bilan final.

### **3.3 Difficultés pendant l'année scolaire**

En cas de difficultés durant l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, à sa demande ou à celle de la direction, de mesures d'accompagnement complémentaires délivrées soit à l'interne, soit à l'externe (HEP par exemple).

#### **4. Fin de l'année d'un CDD selon l'article 108 RLS : préavis du conseil de direction et décision de l'autorité d'engagement**

A la fin de l'année scolaire, la direction remet son préavis à la Direction générale pour décision.

Le préavis est formalisé sur un modèle officiel. Il est soit positif, soit négatif.

Un préavis positif peut être établi en cas de maladie ou de congé maternité à condition que la durée de l'absence ne dépasse pas 6 mois et que deux visites au moins, dont les rapports sont positifs, aient pu avoir lieu.

Lorsque le préavis est négatif, l'enseignante ou l'enseignant est entendu par l'autorité d'engagement.

Sur la base du préavis du conseil de direction, l'autorité d'engagement :

- octroie un CDI si le préavis est positif ;
- constate l'échec et aucun CDI ne peut être octroyé ;
- propose exceptionnellement à l'enseignante ou l'enseignant une année de remédiation, par un engagement en CDD « article 108 », si son activité n'a pas objectivement donné satisfaction mais qu'il n'a pas pour autant été établi qu'elle ou qu'il ne peut répondre aux exigences de l'enseignement. Dans cette situation exceptionnelle, une convention est établie. Cette année de remédiation peut avoir lieu dans un autre établissement suivant les postes disponibles. Cette reconduction s'achève obligatoirement soit sur un constat de réussite, soit sur un constat d'échec.

#### **5. Entrée en vigueur**

La présente décision entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2022, sous réserve du chapitre 2.1 qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2023.



Cesla Amarelle

Lausanne, le 22 juin 2022