



SOCIÉTÉ PÉDAGOGIQUE VAUDOISE

numéro 64 - avril 2007

MAJUSCULES

**NUMÉRO SPÉCIAL
A CONSERVER !**

Supplément au Majuscules no 53 de mars 2005 de la SPV
Allinges 2, 1006 Lausanne, tel. 021/617 65 59
www.spo-va.ch spoaud@bluewin.ch

DU TRAVAIL POUR CHACUN

Jean-Marc Haller, secrétaire général

Pléthore d'enseignants

Le nombre d'élèves diminue. Cette réalité se concrétise actuellement dans les classes enfantines et primaires. Ces prochaines années, elle va s'étendre progressivement à l'ensemble de la scolarité. La diminution du nombre de nouveaux élèves doit se poursuivre jusque dans les années 2015.

Statistiquement, le nombre d'enseignants qui partent à la retraite ou pour d'autres motifs est supérieur au nombre de ceux susceptibles de répondre aux besoins de l'employeur.

Chaque enseignant engagé en CDI doit donc avoir du travail et l'ensemble des nouveaux collègues issus de la HEP devraient pouvoir être engagés pour combler les départs.

Des établissements en crise de l'emploi

La réalité du terrain est plus complexe. La diminution du nombre d'élèves qui entrent à l'école est plus ou moins importante selon les régions.

Ainsi, des directions sont conduites à devoir annoncer à certains qu'il n'y aura plus de travail l'année prochaine dans l'établissement ou que leur activité professionnelle est amenée à se modifier de manière importante.

Position des associations professionnelles

La SPV s'est battue pour que chaque enseignant soit protégé par la Loi sur le personnel et bénéficie des mêmes prestations sociales, en cas de maladie notamment.

C'est donc le CDI - contrat de durée indéterminée - qui est le mode d'engagement ordinaire des enseignants. En contrepartie, les associations ont dû accepter qu'il ne soit pas limité à un établissement, mais que l'emploi soit garanti sur l'ensemble du territoire vaudois.

Des règles strictes ont été établies et sont inscrites dans la Loi scolaire et son règlement. (cf. verso). Elles seront défendues avec détermination par la SPV.

La réalité individuelle

Il n'est facile pour personne de s'entendre dire que sa classe ferme et qu'en conséquence l'on doit changer de cycle d'enseignement, accepter un poste d'appui, ou travailler en duo dans plusieurs classes, afin de pouvoir rester dans son établissement.

Dans certains cas, l'on peut même être conduit à quitter l'établissement pour trouver du travail dans un autre.

Néanmoins, **il ne faut pas subir cette situation** sans vérifier que la procédure légale est respectée.

Le soussigné est déjà intervenu à plusieurs reprises ce dernier mois pour aider des collègues à faire respecter leurs droits. **Appelez votre association en cas de doute ou de difficulté !**

J.A.b
1006 Lausanne

Retour à : SPV,
ch. Allinges 2, 1006 Lausanne
paraf 4 à 6 x l'an

Taux d'activité imposé, modification du contrat

Plusieurs collègues ont rapporté des **propos fallacieux** circulant dans certains établissements. Les directions auraient le droit de donner du travail à un taux d'activité réduit de 3 périodes en-dessous du minimum contractuel... il serait même possible de changer de contrat d'une année à l'autre.

C'EST FAUX !

SEUL l'enseignant peut diminuer son taux d'activité ou demander un nouveau contrat à la baisse. Cela ne dépend pas du travail à disposition dans l'établissement mais d'un choix personnel !

**NE SIGNEZ PAS D'AVENANT NI DE NOUVEAU CONTRAT
SAUF SELON VOTRE LIBRE CHOIX**

La SPV agira avec détermination pour faire respecter les procédures d'engagement du personnel enseignant. Le cas échéant jusqu'à la médiatisation de malversations avérées.

Une profession à part entière

Même si la SPV admet que la pratique de l'enseignement permet à des personnes sans titre pédagogique de faire valoir des compétences... même si ces personnes sont alors reconnues par leurs pairs et la hiérarchie... même si l'Etat a eu abusé de l'engagement et du licenciement de ces personnes au statut précaire... même si la reconnaissance - sous forme d'un CDI - des services rendus est compréhensible dans certains cas...

La SPV réaffirme avec force et conviction que l'enseignement est une profession exigeante.

Être enseignant nécessite une formation spécifique de qualité et n'autorise pas l'employeur à dévaloriser la profession en engageant des personnes sans formation adéquate.

Des situations limites et des abus se sont produits par le passé. Aujourd'hui, c'est inacceptable !

La SPV dénoncera tout abus à l'autorité d'engagement et, le cas échéant, demandera que des mesures soient prises contre la fraude.

En cas de pléthore d'enseignants dans un établissement, la direction doit :

- respecter les CDI, au taux minimum contractuel pour les enseignants engagés à temps partiel ;
- le cas échéant, proposer du travail dans un secteur proche de celui indiqué dans le contrat. *Une enseignante primaire "-2 +2" peut travailler au CYP2, mais ne peut y être contrainte ;*
- offrir toutes les périodes disponibles à un enseignant avant de lui proposer de travailler dans un autre établissement. *Un directeur n'a plus que 22 périodes à disposition et doit fournir du travail à un enseignant à 100%. Il doit offrir les 22 périodes et chercher 6 périodes ailleurs. En revanche, avec l'accord de l'enseignant, il peut lui trouver un poste à 100% ailleurs ;*
- transférer l'enseignant dans un autre établissement. *C'est la responsabilité de l'employeur de trouver le poste, ce qui n'empêche pas l'enseignant de chercher de son côté ;*
- annoncer les postes disponibles sur le site du DFJ avant le 30 avril, permettant de faciliter les transferts. *Les directions qui retiennent ces informations, dans le but de "garder" une personne sans titre pédagogique et en évitant de devoir accueillir un collègue titré en CDI, sont fautives.*

Répartition du travail au sein d'un établissement ordre des priorités, défini par la loi scolaire

La direction scolaire **doit** :

- distribuer le travail à tous les enseignants de l'établissement en CDI, au **taux d'activité minimum** spécifié dans le contrat d'engagement pour les temps partiels ;

On peut proposer à l'enseignant de travailler dans un cycle ou d'enseigner des branches qui ne correspondent pas à son contrat d'engagement, mais on ne peut pas l'imposer.

- augmenter le taux d'activité contractuel des enseignants à temps partiel, elle peut imposer jusqu'à 3 périodes ou proposer jusqu'à 5 périodes supplémentaires ;

Le contrat n'est pas modifié, c'est un avenant de durée déterminée qui est signé par la DGEO et l'enseignant.

- modifier à la hausse le contrat d'un enseignant en CDI ;

Un avenant en CDD ou un nouveau contrat en CDI est alors signé.

- transformer le contrat en CDD d'un enseignant de l'établissement en un contrat CDI ;

- engager un nouvel enseignant en CDI ;

Un enseignant ne peut être engagé en CDD que s'il s'agit d'un remplacement clairement identifié ou d'un poste temporaire.

Un enseignant engagé pour la première fois à l'Etat de Vaud dans un poste pérenne est en CDD-article 108 RLS.

Lors d'une "mise au concours", un enseignant titré ne peut être écarté au profit d'une personne sans formation pédagogique reconnue.

- ultime recours, engager une personne sans brevet pédagogique reconnu ;

Cette solution ne doit être utilisée qu'une fois épuisées toutes les possibilités indiquées sous 2, notamment la 2a, et ceci de manière avérée.