



Spécial rentrée: ce Bulletin est distribué dans tous les casiers. Faites adhérer vos collègues!

Bulletin

Société Vaudoise des Maîtres Secondaires
Membre de la Fédération Syndicale SUD

Bulletin SVMS N° 3

SEPTEMBRE 2017

RENTÉE ÉDUCATIVE ET NUMÉRIQUE

Nouvelle Cheffe du département, Cesla Amarrelle a annoncé que l'attention serait portée à deux dossiers sensibles: les mesures socio-éducatives et le numérique.

Concernant le premier, nous avons demandé à être informé-e-s en détail des projets menés dans les établissements pilotes. Il faut saluer l'initiative, mais nous risquons fort d'être confronté-e-s à la difficulté suivante: on aura beau traiter des problèmes socio-éducatifs à l'école, il faudra agir à une échelle plus large pour les résoudre, car leur origine demeure essentiellement dans les familles.

Quant au numérique, nous saluons l'idée de partir des projets d'établissement. Il est vrai que le numérique est au coeur de nos existences. L'école ne doit toutefois pas être une vitrine pour des produits commerciaux; elle doit en faire la critique.

LES PATRONS À L'OFFENSIVE

Les organisations patronales vaudoises ont aussi fait leur rentrée.

Souhaitant peser sur la confection du programme de législature du Conseil d'Etat, elles réservent leur habituelle soupe autoritaire et ultra-libérale.

Concernant la formation, rien de nouveau, sauf peut-être la question du numérique qui fait écho à la conférence de rentrée du DFJC.

Les patrons réaffirment leur volonté d'une école à leur service: du français, du calcul (qui n'est pas toutes les mathématiques) et l'orientation professionnelle. En d'autres termes, ils veulent une école qui soit pour les élèves un équivalent des ORP pour les adultes.

La liberté, l'émancipation, la culture? Rien, pas un mot! A dessein.

Ils se plaignent du manque d'apprenti-e-s. Qu'ils paient tout le monde 13 salaires de 4000.- et on en reparlera.

GROS COUP DE CANIF CONTRE L'ART. 108

Tout-e enseignant-e engagé-e dans l'enseignement public pour la première année n'a qu'un CDD d'un an (art. 108 RLS).

A l'issue de cette première année, la Direction émet un préavis. S'il est positif, il en découle un CDI. Dans le cas contraire, il est mis un terme à l'engagement sans qu'on sache jusqu'alors si cela vaut interdiction professionnelle sur territoire vaudois.

Un récent jugement du TRIPAC indique que la portée du préavis est limitée à l'établissement où il a été formulé. Cela signifie concrètement qu'un-e enseignant-e qui aurait un préavis négatif et qui serait tout de même engagé-e dans un autre établissement se verrait mis-e au bénéfice d'un CDI!

C'est de fait une très importante remise en cause du dispositif que nous contestons depuis sa mise en oeuvre en 2003.

GROS COUP DE CANIF CONTRE L'ART. 108 (BIS)

Nous avons vu se développer la pratique de prolonger la durée du CDD art. 108 dans les cas où un congé maternité intervenait dans le cours de l'engagement.

Il était question pour la DGEP de suspendre en fait le rapport de travail durant le congé maternité et de reprendre le CDD art. 108 après le retour au poste.

Nul besoin d'avoir fait de très longues études pour mesurer le caractère particulièrement discriminatoire de cette pratique contre les femmes, dont il faut rappeler qu'elles sont les plus nombreuses dans le métier.

SUD-Education a fait pression et l'employeur a reculé, dans plusieurs cas.

AUTRE RECLADE

Nous avons également dénoncé les nouvelles directives de la DGEP concernant les activités accessoires.

Là aussi, l'employeur a dû reculer et retirer les textes. C'est donc la LPERS et la directive du SPEV qui s'appliquent, ni plus, ni moins.

FRAIS DE REPAS

Toujours pas de réponse du Conseil d'Etat à la requête de SUD sur ce dossier. Madame Gorrite est probablement trop occupée par sa nouvelle fonction de Présidente de gouvernement pour traiter les questions relatives au personnel, qui relèvent pourtant toujours de son département.

Néanmoins, nous savons que, lorsqu'on mentionne à l'ACI que le certificat de travail est erroné parce que la case « G » est abusivement cochée, les taxateurs répondent qu'il faut une attestation de l'employeur. Pour les enseignant-e-s, nous recommandons donc de demander à la Direction de l'établissement un document qui indique qu'il n'y a pas de cantine à prix réduit (14.- ou moins, chiffre discutable mais pratiqué) pour le personnel.

Nous préparons une intervention publique sur ce problème dans les prochaines semaines. Elle rappellera à Madame Gorrite qu'elle a en charge le SPEV et qu'elle n'est pas libre d'augmenter les impôts du personnel de l'Etat à sa guise.

CONSEILS PRATIQUES DE RENTRÉE

A toute rentrée, il faut contrôler les pratiques des Directions générales et des établissements.

Ainsi, on prendra soin de ne rien signer (contrat, avenant, etc.), sans une relecture attentive et, mieux, un conseil syndical.

Il n'est pas acceptable que le contrat ne se signe que dans le bureau du directeur, sans pouvoir l'emporter.

Chacun-e dispose d'un délai de 20 jours pour le réexamen de toute décision. On peut donc emporter son contrat, le lire, le montrer et revenir plus tard pour le rapporter, signé ou contesté.

Il faut en particulier vérifier le niveau de rémunération, l'échelon (expérience professionnelle reconnue) et le taux d'activité.

Il s'agit aussi de vérifier attentivement les bulletins de salaire de juillet et août où doivent apparaître les heures supplémentaires de l'année écoulée (RP+).

En cas de difficulté, il faut demander très rapidement le détail du décompte pour mesurer ce qui a été payé et ce qui ne l'a pas été.

PRAFOS

La nouvelle décision concernant les PRAFOS entrera en vigueur pour la rentrée 2018. Dès ce moment-là, les suppléant-e-s (ad hoc) ne recevront plus d'indemnités (sauf s'ils-elles s'inscrivent à la formation).

Si un-e PRAFO ne souhaite qu'un-e seul-e stagiaire, il-elle n'aura qu'une période de décharge et une demi-indemnité. La décharge sera maintenue et l'indemnité sera complète si un-e PRAFO ne se voit attribuer qu'un-e seul-e stagiaire en raison de l'organisation de la HEP.

L'indemnité est certes augmentée de 10 à 15%, mais elle est toujours supprimée dès l'obtention du cliquet.

Nous avons proposé de rétablir une indemnité pour les collègues « cliqueté-e-s », vu la dégradation significative des conditions faites aux suppléant-e-s. Refusé.

Les procédures de désignation sont certes plus précises et protectrices, mais il reste qu'il s'agit globalement d'une dégradation des conditions de travail des PRAFOS.

C'est une mauvaise nouvelle pour la formation des enseignant-e-s.

SANTÉ DES ENSEIGNANT-E-S

Peu avant la rentrée, deux enquêtes (l'une mandatée par le SER, l'autre par la SSPES) ont mis en évidence la santé dégradée des enseignant-e-s et le risque très élevé d'épuisement professionnel.

Depuis longtemps, nous disons qu'il est impératif de diminuer le temps de présence devant les élèves. C'est encore plus évident aujourd'hui.

Le nombre de périodes d'enseignement doit donc être revu à la baisse de façon drastique, dans tous les ordres d'enseignement, sans diminution de salaire.

Mais il y a autre chose à entreprendre. Depuis au moins 20 ans, la hiérarchie dans l'enseignement a crû dans des proportions très importantes. Celle-ci impose un travail de contrôle régulier sur toute une série de processus, sans utilité sociale, qu'elle a créés pour légitimer son existence. Il en découle un foisonnement de rapports, questionnaires, formulaires, à rédiger, à traiter, à remplir, au détriment de l'action pédagogique.

Voilà où il serait possible de diminuer sensiblement la charge de travail inutile!

REMPACEMENTS

Avec la rentrée arrivent aussi les évolutions des politiques des remplacements dans les établissements.

Pour rappel, seule une personne de piquet durant la première période du matin est payée (0.5 période dans la répartition, qu'il y ait remplacement ou pas). Pour tout le reste de l'horaire, le piquet ne donne pas droit à une indemnité. S'il y a un remplacement, il est alors payé.

Un système de piquet a des avantages: on sait à l'avance si on peut être amené à remplacer, et à un moment précis. Plus de pêche aux « volontaires » présent-e-s en salle des maître-sse-s, qui sont toujours les mêmes. Cela dit, c'est un système d'organisation du temps de travail, qui doit donc être soumis à la conférence des maître-sse-s. En cas de refus, une Direction ne pourrait pas l'imposer.

Une chose est sûre, c'est bien à la Direction d'organiser le remplacement, et pas au/à la maître-sse absent-e!

ADHÉRER À LA SVMS, C'EST...

- ➔ **Rejoindre les 900 enseignant·e·s actifs·ves membres de l'organisation dans le secondaire I et II pour promouvoir la qualité de l'école vaudoise et des conditions de travail des maître·sse·s**
- ➔ **Agir collectivement avec les milliers de membres de la Fédération syndicale SUD pour un service public de qualité pour les usager·e·s et l'amélioration des conditions de travail dans les secteurs public et parapublic**
- ➔ **Participer aux assemblées pour prendre position sur les orientations de l'école vaudoise**
- ➔ **Recevoir de l'information par l'intermédiaire du bulletin** édité quatre fois par an et par l'intermédiaire **des délégué·e·s SVMS dans les établissements**. La liste des délégué·e·s est sur notre site Internet.
- ➔ **... Bénéficier d'une aide en cas de conflit avec l'employeur ou pour toute question liée aux rapports de travail**. Pour la défense professionnelle, syndicale et juridique, contactez le secrétariat par téléphone au 021 616 19 93, par mail à info@svms.ch ou directement sur notre site Internet et vous serez orientés vers la personne la plus à même de vous répondre.
- ➔ **... Garantir nos conditions de vie en cas d'arrêt de travail de longue durée avec la mutuelle perte de gain Pro Salario**. L'employeur public garantit un an de droit au salaire en cas d'incapacité de travail, plus trois mois à 80%. Au-delà, l'assurance invalidité prend le relais. Pour garantir le droit au salaire à hauteur de 90%, la SVMS a créé l'assurance mutuelle Pro Salario. L'affiliation à cette mutuelle demande une très modeste contribution en regard des offres du marché. Plus d'information sur notre site Internet.
- ➔ **Avoir une assurance RC professionnelle** qui couvre les membres SVMS contre le risque de dommages occasionnés à du matériel professionnel.
- ➔ **Soutenir ou rejoindre le comité**, actuellement composé de: **Gilles Pierrehumbert**, président, **Doru Trandafir**, secrétaire, **Philippe Wittwer**, trésorier, **Sylvie Guex** et **Myriam Fijani-Araghi**, membres.
- ➔ **... Disposer des services d'un secrétariat dynamique et efficace** auquel s'adresser préalablement pour toute question. Demandez **Géraldine Malherbe**, à la SVMS, Pl. Chauderon 5, 1003 Lausanne
- ➔ **Le tout pour une cotisation de Fr. 200.- par an** qui couvre les frais de fonctionnement de la SVMS, la cotisation à la Fédération syndicale SUD (35.-), la protection juridique (15.-) et les 5.- de contribution au fonds de lutte. Les nouveaux membres paient une contribution unique de 10.- au fonds de prévoyance.
- ➔ **Inscrivez-vous** sur le site Internet ou envoyez le bulletin ci-dessous.

Bulletin d'adhésion

Nom: Prénom:

Adresse: NPA/localité:

N° tél.: Courriel:

Ordre d'enseignement

secondaire I

OPTI

gymnase

professionnel

primaire

hautes écoles

Etablissement(s):

.....

Bulletin à envoyer à: SVMS Pl. Chauderon 5, 1003 Lausanne