



Bulletin

Société Vaudoise des Maître-ses Secondaires
Membre de la Fédération Syndicale SUD

Bulletin SVMS N° 1

MARS 2023

Indexation générale! Brève histoire de nos salaires

SOMMAIRE

- Indexation générale!
Brève histoire de nos salaires 1
- Etre malade et travailler quand même 3
- 14 juin, vers la grève!
Hommes, prenez vos responsabilités! 4
- CIF, CIA, CIANG: surcharge de travail! 5
- Défendons la culture professionnelle et générale des apprenti-es vaudois-es! 6
- Assez de payer son matériel pour travailler! 7
- Formation pratique et fonction des praticien-n-es formateur-rices... du bénévolat? 8

BRÈVES

- Comité renforcé 2
- Status révisés. Nouveau nom 3
- Violence contre les enseignant-es 4
- Comment la HEP fait travailler gratuitement les enseignant-es 5
- Augmentation du nombre des membres de la SVMS 6
- La politique de communication du DEF ... 7

Ce n'est pas le lieu ici de tenir la chronique de la mobilisation en cours. C'est le rôle d'autres publications et surtout des différents supports numériques qui nous permettent d'être plus réactifs et rapides. Dans les lignes, qui suivent, nous tenterons de prendre un peu de distance et de mettre quelques points sur les « i ».

Nous faisons face, comme de coutume, à des réactions souvent vives des milieux hostiles aux mobilisations des salarié-es pour leurs conditions de travail. Cela fait partie du jeu politique sur le thème éculé des employé-es particulièrement feignant-es et grassement payé-es de la fonction publique, parasites des pauvres travailleurs-euses du secteur privé, accablé-es par l'impôt. Le couplet est connu.

Rappelons pour notre mémoire et celle de nos contemporains, une très brève histoire des salaires (et des retraites, à savoir le salaire différé) de la

fonction publique vaudoise depuis 25 ans.

La fin des années 1990 a été marquée par les plans d'économie qui ont conduit à l'accroissement de la productivité du travail du secteur public. Cette orientation s'est poursuivie avec le « personnel stop » qui bloque les nouveaux postes, et qui est toujours à l'oeuvre dans la majorité des services.

Autrement dit, et sans interruption, le service public doit faire autant, et souvent plus qu'avant, avec des forces de travail réduites. Il y a certes des secteurs où des postes sont créés (c'est en partie le cas de l'enseignement), mais ce n'est pas la règle.

Dans le même mouvement, la durée de progression salariale au cours d'une carrière (le temps pour passer du premier salaire d'engagement au plafond de la classe salariale) est passée pendant le dernier quart de siècle de 14 à 26 ans! Cette durée est aujourd'hui

telle qu'il n'est plus possible pour certain-es d'atteindre le plafond en question.

Le milieu des années 2000 a de plus été marqué par plusieurs années de contribution de « crise », que les plus perspicaces d'entre nous avaient vite rebaptisé contribution de prospérité au vu de l'état des finances publiques.

Il y a 15 ans, la moulinette DECFO-SYSREM a conduit à une nouvelle compression des salaires. L'opération était en apparence séduisante, mais au fond assez grossière. Des salaires à l'engagement en règle générale plus élevés étaient présentés comme une amélioration substantielle. Le problème, c'est qu'entre l'augmentation de 20 à 26 ans de la durée de progression et la baisse des salaires maximaux pour plusieurs fonctions, les salaires-carrières baissaient. Le « cliquet » (gain d'une classe de salaire après 15 ans d'expérience), obtenu de haute lutte, a certes permis d'atténuer l'effet dans l'enseignement secondaire. Mais les faits sont têtus.

Dans l'emploi public vaudois, les salaires ont significativement baissé depuis 25 ans. Dans le même temps, dans les secteurs parapublics (éducation, enseignement spécialisé en institution, hôpitaux régionaux, EMS, CMS,

etc.), les salaires demeurent encore plus bas que dans le secteur public.

Les salaires, mais les retraites aussi, qui sont un salaire différé, construit sur la base des cotisations sociales. Si nous avons encore pu sauver la primauté des prestations, il n'en demeure pas moins que nos conditions de retraite se sont dégradées (c'est du reste également le cas dans le secteur privé, il faut le reconnaître).

En 25 ans, l'âge minimum de départ a été augmenté de 2 à 3 ans selon les catégories de personnel, les cotisations ont été augmentées de même que la durée de cotisation, passée à 38 ans, pour une retraite pleine. Dans le même temps, le problème des carrières « à trous » n'a pas été résolu, conduisant de nombreux-euses collègues, en particulier des femmes, à des retraites minimales.

Cette brève esquisse doit donc rappeler à nos contemporains que la revendication de l'indexation des salaires (qui n'est pas une augmentation, mais la compensation du renchérissement, ou le maintien du pouvoir d'achat, ce qui est la même chose) est non seulement légitime mais au fond extrêmement modeste.

COMITÉ RENFORCÉ

Le comité sort renforcé de la dernière Assemblée générale. Souhaitons la bienvenue à Juliette Cuvelier, enseignante à Renens (secondaire).

Etre malade et travailler quand même

C'est un problème structurel de l'emploi enseignant.

La première chose qui est demandée à un·e collègue qui s'annonce malade auprès d'un secrétariat ou d'une direction, c'est... de fournir du travail.

Cette requête en apparence grotesque est en réalité la règle dans la plupart des écoles.

Vous êtes cloué·e au lit, et avant même que vous ayez terminé votre annonce, la personne au bout du fil vous demande quel travail doit être donné aux élèves...

Admettons, pour le raisonnement, que l'urgence de l'annonce le matin même justifie cette demande. L'ennui, c'est que lorsque l'incapacité se prolonge, les appels à fournir du travail, à encadrer les remplaçant·es, à effectuer des corrections, etc., se poursuivent.

Il est vrai que toutes les directions et tous les secrétariats ne sont pas égaux, mais ces pratiques sont encore trop largement répandues.

La Direction générale n'a aucune politique active en cette matière.

Essayons-nous à une brève analyse juridique et à quelques revendications élémentaires.

Une incapacité de travail implique, comme son nom l'indique l'absence de capacité de travail et donc implique concrètement de ne pas travailler. La seule obligation est d'annoncer l'absence. Un certificat médical doit être fourni si la durée de l'incapacité dépasse trois jours.

Durant l'incapacité, la personne est certes tenue d'informer son supérieur (pour les enseignant·es, la direction), de la date du retour (quand elle est connue), voire des mesures permettant celui-ci (sur cette partie, la consultation syndicale est souvent utile).

Mais en aucun cas, une personne ne peut être tenue de fournir du travail, sous quelque forme que ce soit, durant un arrêt.

La culpabilisation qu'agitent certaines directions et secrétariats à pousser des collègues à produire documents et à accompagner les remplaçant·es est assez insupportable.

S'il faut encadrer les remplaçant·es, c'est le travail des directions et des chefs de files. Et si les ressources manquent pour cela, la Direction générale n'a qu'à les débloquer.

STATUTS RÉVISÉS, NOUVEAU NOM

Ainsi qu'en a décidé l'Assemblée générale du 1er février 2023, sur proposition du Comité, les statuts ont été révisés. La SVMS sera rebaptisée dès le 1er août prochain SVES, pour Syndicat vaudois de l'enseignement secondaire. Les deux principales raisons de ce changement sont l'attachement au caractère véritablement syndical de notre fonctionnement et de notre action, et la volonté de trouver une appellation plus inclusive. Les démarches pour effectuer le changement de nom s'étaleront jusqu'à la rentrée 2023.

VIOLENCE CONTRE LES ENSEIGNANT·ES

La faïtière alémanique des enseignant·es LCH a révélé en janvier dernier des chiffres préoccupants en matière de violences subies par le personnel des écoles. Deux enseignant·es sur trois ont subi des violences au cours des cinq dernières années. Il s'agit principalement de violences psychologiques (injures, etc.), mais pas seulement. Les auteurs sont d'abord les parents et les élèves, mais également des collègues ou les directions d'école.

D'autres événements, plus graves encore, ont conduit au décès de collègues, dans des pays limitrophes ou ailleurs dans le monde.

Le comité est régulièrement contacté par des collègues qui ont subi des violences. Malheureusement, trop souvent, la hiérarchie ne prend pas la mesure de la gravité de la situation, minimise voire retourne la responsabilité sur les collègues victimes.

Nos colonnes se sont d'ailleurs déjà fait l'écho de certaines de ces situations.

Nous rappelons que nous exerçons une profession exposée.

La hiérarchie doit dorénavant agir contre toutes les formes de violence dans les écoles, et en défendre activement toutes les victimes.

Lien vers le communiqué de presse de LCH https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload/lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Januar_2023/02_-_MedienmitteilungLCH_Gewaltstudie_Francais.pdf

14 juin, vers la grève! Hommes, prenez vos responsabilités!

Le 14 juin arrive à grands pas, il nous faut commencer à préparer le terrain pour mener des actions sur les lieux de travail, pour manifester, pour faire grève : ENSEMBLE ! Organisons-nous sur nos lieux de travail, mais sortons de notre solitude et demandons à nos alliés de prendre part à la lutte avec nous. Pas devant nous, pas pour nous, mais bien avec nous.

On demande des alliés. On demande des hommes dans la lutte. Faites votre part. Pas seulement le 14, mais aussi en amont, pour la préparation de cette journée, et après. Pour le changement.

Il paraît qu'il est parfois compliqué de se positionner. Certains hommes ne savent pas que faire, comment faire. Voici une petite liste qui peut vous servir à démarrer.

1. Préoccupez-vous de vos collègues, demandez comment vous pouvez aider, de quoi elles ont besoin.

2. Organisez une garderie sur place le jour de la grève et gardez les enfants de vos collègues, pour qu'elles puissent aller manifester en priorité. Si vous avez des enfants, profitez-en pour les prendre avec vous, de manière à alléger votre femme/compagne/amie.

3. Prenez en charge le repas de midi, voire le petit-déjeuner si cela est nécessaire.

4. Laissez la parole aux femmes. Ne prenez pas toute la place. Ecoutez.

5. Ne perdez pas du temps et de l'énergie à râler s'il y a des réunions en mixité choisie ou en non-mixité, venez avec engagement à celles auxquelles on vous ouvre les portes. Ne boudez pas et ne désertez pas !

6. Soyez la personne qui désamorce les situations potentiellement critiques. Réagissez si vous entendez une blague ou une remarque sexiste ou discriminante.

7. Prenez conscience que vous occupez une position privilégiée. Evitez d'en profiter au détriment de vos collègues.

8. Ne laissez pas les femmes s'opposer seules aux oppresseurs. Réagissez.

Si vous faites quelque chose le 14 juin, c'est bien. Mais participer à cette lutte de manière active, c'est accepter de se remettre en question au quotidien. C'est accepter de s'interroger, se former et réfléchir au quotidien. C'est accepter les critiques et en tenir compte.

Accepter de devenir un allié à plein temps signifie être

COMMENT LA HEP FAIT TRAVAILLER GRATUITEMENT LES ENSEIGNANT·ES

Une récente opération de grande ampleur de la HEP a suscité de nombreuses réactions chez les collègues des langues vivantes.

Une apparente formation à « l'approche actionnelle » s'est avérée plutôt ressembler à une façon de faire produire à l'oeil des séquences d'enseignement au profit de l'institution de la formation.

Entendons-nous bien, nous n'avons rien contre la mise en commun et le partage des ressources entre pairs, mais cela doit partir de la base.

Dans le cas d'espèce, le fil est un peu gros et nous demandons à la HEP de faire preuve d'un peu de retenue dans l'externalisation de la production de ses ressources.

conscient que tout ce qui se joue est quotidien. Lisez des livres. Des BDs. Ecoutez des podcasts. Allez à des rencontres. Regardez des films. Il est tout à fait possible de se former de manière agréable et ludique.

C'est uniquement grâce à la solidarité que l'on va réussir à changer les choses. Et quand les lignes bougent, que

les minorités avancent, n'oublions pas que c'est toute la société qui avance. En entier. En espérant vous voir nombreux, messieurs, dans le cortège, mais pas tout devant SVP. Rester en retrait ne signifie pas ne pas prendre part à la lutte. On vous attend.

CIF, CIA, CIANG : surcharge de travail!

La croissance du nombre d'élèves qui nécessitent la prise en charge en classe d'accueil ou en CIF, CIA, CIANG est un fait. Nous savons que la Direction générale débloque des moyens supplémentaires. Cela étant, nous avons des retours de l'existence de groupes de CIF, CIA, CIANG de 8 élèves, voire plus, de surcroît avec des niveaux de compétences et de connaissances très différents dans un même groupe, ce qui diminue très significativement l'efficacité de l'enseignement et la progression des élèves. Il faut donc mettre en place un cadre défini qui délimite clairement quel·les élèves peuvent bénéficier de ces appuis. En effet, les élèves qui finissent leur 8H en n'atteignant pas la moyenne dans l'une de ces trois branches ne sont pas le public cible des CIF, CIA, CIANG. Ces cours

sont bel et bien destinés aux élèves allophones qui n'ont pas effectué leur scolarité primaire en Suisse et qui peuvent avoir, de ce fait, accumulé du retard dans l'une de ces trois branches. Pour les élèves dans cette situation, l'accumulation des périodes d'appuis raccourcit les pauses, allonge les journées et peut causer une surcharge de travail.

Nous préconisons, donc, pour les élèves, d'éviter la multiplication de ces périodes.

Nous demandons également que les ressources pour les CIF, CIA, CIANG soient véritablement affectées à leur public cible et ne servent pas à pallier le manque de ressources pour l'appui pédagogique.

Défendons la culture professionnelle et générale des apprenti·e·s vaudois·e·s !

25% DE MEMBRES EN PLUS

Plus de deux cents collègues ont adhéré à la SVMS depuis décembre 2022, qui compte maintenant plus de 1070 membres actif·ives.

Cet afflux impressionnant illustre bien le besoin de se défendre face aux atteintes à la fonction publique. Il conforte le comité dans sa lutte pour la défense des conditions de travail, de salaire et de retraite des enseignant·es.

Car il y a, et il y aura de quoi se battre :

La lutte actuelle pour la pleine indexation des salaires sera suivie par d'autres, à commencer, pour tout bientôt, par celle contre la révision du plan de prévoyance 2025 des pensions (vous n'êtes pas content·es de la baisse de votre pouvoir d'achat, ne vous inquiétez pas, vous allez travailler deux ans de plus !!), ou contre une future loi sur le personnel enseignant.

La défense de la qualité de l'école et des conditions de travail des élèves, des enseignant·es et de tout le personnel des établissements est plus forte si nous sommes nombreux·euses et solidaires.

Selon le dixième numéro de Numerus (courrier statistique de l'État de Vaud), paru le 10 décembre 2022, le « *nombre de contrats [d'apprentissage est] stable, [les] domaines [sont] en évolution* ». En effet, en 11 ans le nombre d'apprenti·es est stable (-1%). L'article montre également que la filière commerciale est celle qui séduit le plus les étudiant·es qui représente respectivement 30% des apprenties et 18% des apprentis du canton en 2021. La grande majorité (4 sur 5) des employé·es de commerce effectuent une formation en dual. Il revient donc de questionner le message politique de cet article publié officiellement par l'État de Vaud après une réforme du CFC commerce mis en place à la rentrée 2022 et qui a été critiqué tant par les étudiant·es que par les enseignant·e·s des écoles professionnelles et leur syndicat.

Pour les étudiant·es¹, la réforme, qui vise à faire disparaître les branches d'enseignement telles que le français au profit de « compétences opérationnelles immédiates » va provoquer un appauvrissement significatif de la formation. Pour les ensei-

gnant·es, la réforme ne respecte pas leurs compétences professionnelles et, à terme, « *de simples coachs avec des formations courtes pourront remplacer les enseignant·es actuel·les* »².

La perspective de la variante 10+4 pour la maturité en 4 ans amène également la question de l'âge précoce auquel nos élèves pourront commencer leur apprentissage. N'est-il pas du rôle de l'école de permettre à tous les élèves de poursuivre une formation générale, diversifiée et riche ? Ou les étudiant·es en apprentissage n'auront-elles-ils besoin que de « compétences opérationnelles » ?

¹ Pour une analyse plus complète, référez-vous à l'article de SUD-EP. <https://www.sud-ep.ch/nous-ne-sommes-pas-des-robots/>

² Pour une analyse plus complète, référez-vous à l'article du SVM EP. <http://sud.svmep.ch/gazette-svmep-reforme-regressive-de-formation-commerciale-laboratoire-autres-formations-professionnelles/>

Assez de payer son matériel pour travailler!

Après plusieurs plaintes de collègues, il apparaît qu'il existe d'énormes différences de traitement dans la distribution du matériel de base dont les enseignant·es ont besoin pour effectuer leur travail quotidien dans des bonnes conditions. Nous sommes fâché·es d'apprendre que dans certains établissements, il est difficile, voire parfois impossible, de recevoir, par exemple, de simples marqueurs pour écrire sur le tableau de la classe. Dans d'autres endroits, ce sont les cahiers à distribuer aux élèves qu'il faut littéralement mendier, parfois même pour les examens.

Nous sommes stupéfait·es d'apprendre que la politique apparemment uniforme de la DAL se décline en réalité différemment d'un établissement à un autre, d'une région à une autre. Il apparaît que les établissements lausannois souvent fonctionnent sur un mode de rétention du matériel dans les économats. Afin d'effacer ces inégalités, nous exigeons des changements. Afin d'y parvenir, nous formulons les demandes suivantes :

- Les enseignant·es doivent pouvoir se fournir en petit matériel de bureau sans aucune tracasserie et ne doivent essayer aucun refus

concernant le petit matériel nécessaire à la profession: stylos, Typex et autres feutres qui font partie intégrante de leur pratique professionnelle quotidienne.

- Nous voulons que tous·tes les enseignant·e·s du canton soient logé·es à la même enseigne.

- De même, concernant le matériel directement lié à leur(s) branche(s) (cahiers, fourres, classeurs, etc.). Si certain·es enseignant·es ne respectent pas les quotas préalablement prévus et que les commandes sont trop élevées, c'est à la direction de l'établissement qu'il revient d'intervenir, et non au dépositaire.

- Nous voulons que ce petit matériel soit accessible à tous·tes les enseignant·e·s et demandons une clarté et une transparence dans la communication des informations.

- Nous voulons que les commandes soient facilitées en ce qui concerne notamment les disciplines créatrices afin que les projets puissent être réalisés rapidement et que les enseignant·es n'achètent plus à leurs frais le matériel nécessaire à leur pratique professionnelle pour gagner du temps afin de commencer leurs projets en temps voulu.

LA POLITIQUE DE COMMUNICATION DU DEF

Le vendredi 10 mars, la SVMS, avec la SPV et le SSP-Enseignement ont publié les résultats de leur enquête commune « Ecole à visée inclusive: qu'en pense le terrain. » Nous reviendrons sur la suite du 360° et de l'école inclusive dans un prochain numéro. Après la conférence de presse et le large écho qu'en ont donné les médias, on s'attendait à une prise de position du DEF. Il n'a dit que trois mots, puis il a adressé un long mail pour se vanter des succès de sa politique de l'éducation numérique. Comment dit-on déjà? A côté de la plaque?

Résultats de l'enquête à lire sur <https://svms.ch/concept-360-quand-les-profs-tournent-en-rond/>

Formation pratique et fonction des praticien·nes formateurs·rices... du bénévolat ?

La formation pratique, un « élément clé de la formation des futur·e·s enseignant·e·s »¹ !

Voilà comment la Cour des comptes du Canton de Vaud, dans son rapport 76 du 15 juin 2022, qualifie la responsabilité de la praticien·ne formateur·ice dans le cursus des étudiant·es de la HEPL. Il s'agit donc d'une tâche qui constitue une « grande responsabilité dans la construction des compétences professionnelles des étudiants. »² Et de poursuivre, « ces formateurs contribuent ainsi à l'articulation et à l'indispensable cohésion entre les éléments de formation qui se déroulent dans le cadre de la HEP Vaud et des établissements partenaires de formation. »

Ainsi, selon la Cour des comptes et la HEPL, le rôle et la mission de cette fonction sont essentiels dans le cursus des étudiant·es. Si ce constat n'est pas à discuter – nous croyons fermement, en effet, qu'il est indispensable d'accompagner les futur·es enseignants·es afin qu'elles·ils puissent se confronter à la réalité du terrain et exercer

concrètement le métier – il apparaît cependant nécessaire de revenir sur la mission, le cahier des charges et les attentes des différents partenaires qui ne correspondent pas à la rémunération de cette fonction désignée pourtant comme si essentielle. A la lecture du rapport de la Cour des comptes, il convient également d'apporter malheureusement quelques sombres hypothèses sur l'avenir de cette fonction au sein des établissements scolaires, du primaire au secondaire II et sur le partenariat avec la HEPL et la DGEO.

Il est vrai que la·le PraFo, lorsque la·le stagiaire ne rencontre pas de difficultés menant à un possible échec³, accueille les stagiaires, les intègre au sein de son établissement scolaire, organise et planifie son enseignement en fonction du calendrier de la HEPL. Elle·il négocie la formation pratique avec les stagiaires, au travers d'un contrat, observe, analyse et évalue leurs activités et leur progression de manière formative et certificative en leur fournissant des retours réguliers par oral et par écrit, rédige des procès-verbaux,

NOTES

¹ Rapport de la Cour des comptes, « Renforcer l'implication de la Haute école pédagogique (HEP) », 22 juin 2022

² Site de la HEPL, <https://praticien-formateur.hepl.ch/accueil/etre-praticien-formateur/cadre-de-travail.html>

³ Cette situation est extrêmement chronophage pour l'enseignant·e qui accompagne l'étudiant·e en échec et demanderait à elle seule un article spécifique dans un prochain numéro.

participe aux réunions organisées par la HEP, se déplace dans un autre établissement (stage B). A cela, ajoutons les discussions, les débriefings, la validation des planifications, les discussions au sujet des documents utilisés par l'étudiant·e, les bilans intermédiaires et bilans semestriels, les retours sur ces bilans, etc.

La liste des tâches ci-dessus dévolues à la fonction n'est pas exhaustive. Celles-ci demandent toutes un investissement et une disponibilité intellectuels et en temps considérables, et il paraît difficile de les effectuer sereinement lorsque 2 périodes de décharge hebdomadaire ⁴ uniquement sont rétribuées pour les effectuer. En effet, comment parvenir à accompagner sereinement deux étudiant·es en n'ayant que 2 périodes de décharge par semaine ? Comment effectuer scrupuleusement toutes ces tâches avec 1 période de décharge par étudiant en stage. C'est insuffisant ! Cela permet tout juste d'effectuer les retours, le reste, c'est du bénévolat !

Rappelons également que les PraFos se forment sur une base volontaire et effectuent une formation continue de deux ans à la HEPL (CAS). Nous pouvons certainement en déduire qu'elles et ils sont, pour une large majorité, davantage

motivé·es par la mission que par la rétribution et qu'ils-elles ne comptent pas leurs heures supplémentaires pour la mener à bien.

L'attractivité de la mission et les conditions mises à disposition pour l'effectuer ne sont donc pas en adéquation, d'autant plus si on considère cette mission comme fondamentale, comme le suggère la HEPL. Pour l'accomplir de manière sérieuse, il devrait y avoir au moins 2 périodes de décharge par stagiaire et non une seule. C'est ce que nous demandons.

Et voilà qu'en juin dernier la Cour des comptes met en doute le travail accompli par les PraFos. En effet, à l'issue d'un audit de performance de la formation pratique des futur·es enseignant·e·s à l'école obligatoire, la Cour des comptes transmet ses recommandations dans un rapport intitulé « *Renforcer l'implication de la Haute école pédagogique* ». Dans celui-ci, elle énonce plusieurs recommandations dont celles de renforcer la « surveillance » des PraFos, de mesurer la qualité de leurs prestations et de créer un poste de référent qui devrait servir « *de relais de la HEP* » auprès des PraFos afin de faire « *remonter à la HEP les questions ou les problèmes rencontrés.* » En d'autres termes, la Cour des comptes propose à la

NOTES

⁴ Notons qu'à cette décharge de 2 périodes hebdomadaires s'ajoute une indemnité si l'enseignant·e n'a pas obtenu son cliquet. Dès lors, à partir de 15 ans d'expérience, ce qui constitue une large part des PraFos, les enseignant·es ne reçoivent plus d'indemnité salariale.

DGEO et à la HEPL de contrôler les PraFos en mettant en œuvre plusieurs mesures de surveillance de leur pratique.

La recommandation 12 du rapport stipule en effet : « *Pour permettre de prendre des mesures correctrices lorsqu'elles sont nécessaires [...] : a) Définir et mettre en œuvre la surveillance des prestations des PraFos pour assurer des stages de qualité.*

b) Fournir une supervision supplémentaire si des critères ne sont pas remplis par certain·e·s PraFos ou lorsque des difficultés sont détectées. »

Que les praticien·nes soient des bénévoles est choquant, mais qu'elles·ils soient surveillé·es et contrôlé·es par la HEP et la DGEO⁵, c'est inadmissible !

De plus, ce même rapport précise qu'il faut : « *compléter les processus existants pour mesurer de manière objective la performance des stages.* » et « *Afin de mieux monitorer les résultats de la formation pratique et d'en assurer la qualité, compléter l'évaluation actuelle par des indicateurs clairs et mesurables (SMART), non seulement quantitatifs mais aussi qualitatifs.* » Qu'est-ce que cela signifie ? Souhaitent-ils procéder à un questionnaire qualité ? Si tel est le cas, par qui, pour qui, avec

quels moyens, avec quels objectifs, quels indicateurs et quels retours ? Comme dans d'autres secteurs de l'éducation, la performance de l'employé·e et la qualité de son travail devraient être évaluée, et mesurée. Nous répétons ici notre opposition à ce type de contrôle !

Qu'on veuille améliorer la formation pratique, soit ! Cela est tout à fait légitime que les méthodes et moyens évoluent et qu'il y ait des adaptations. Mais qu'on doute de la conscience professionnelle de toute une catégorie d'enseignant·es est intolérable !

Qu'on demande aux PraFos de remplir leur cahier des charges, cela est tout à fait légitime, mais qu'on ajoute à celui-ci plusieurs tâches, année après année, sans une rémunération supplémentaire, c'est intolérable !

Qu'on veuille favoriser la communication, le dialogue et l'entente entre les différents acteurs·rices concerné·es, cela est tout à fait légitime. Mais qu'on crée pour cela une nouvelle fonction, celle de référent·e, cela interroge !

Qu'on veuille protéger les étudiant·es en stage lorsqu'elles·ils subissent une situation compliquée, cela est tout à fait sensé et bienvenu. Mais qu'on mette en place une sorte de ques-

NOTES

⁵ Selon une convention datée de 2010 signée entre la HEP et la DGEO.

tionnaire de qualité complété par tous les stagiaires pour tous les PraFos, cela est excessif et certainement contre-productif !

Selon nos informations, il manque des PraFos dans certaines disciplines ⁶, or ce qui précède démontre que cette fonction est de moins en moins attractive et de plus en plus source d'embarras. Aujourd'hui, dans certaines disciplines, il n'est plus rare pour un·e stagiaire d'être accompagné·e par un·e PraFo ad-hoc, non formé·e et qui n'a parfois que quelques années d'expériences dans l'enseignement. Aussi, avant de préconiser une surveillance des PraFos et de créer la toute nouvelle fonction de référent, ne faudrait-il pas rendre cette fonction plus attractive en considérant le travail fourni et en rétribuant celui-ci de manière plus juste.

L'équilibre est rompu ! L'équilibre entre ce qu'en retirent les PraFos pédagogiquement, personnellement, professionnellement et ce qu'il en coûte en matière de temps et de risque est rompu. Il deviendra donc certainement encore plus difficile, à l'avenir, de recruter des enseignant·es motivé·es et qui ont à cœur d'exercer cette fonction.

Cette situation, qui paraît circonscrite au petit monde de la formation pratique, est

pourtant révélatrice du chemin que souhaitent faire emprunter certaines autorités ⁷ à la profession. Elle est révélatrice d'une défiance de plus en plus systématique, visible et de plus en plus assumée, à la conscience professionnelle de toute une profession. Elle est également caractéristique d'une volonté de plus en plus évidente de contrôler les pratiques et de limiter les libertés pédagogiques. Enfin, cette situation révèle une nouvelle fois la tendance de notre employeur à pousser les enseignant·es au bénévolat. Notons à ce sujet l'externalisation de la formation avec l'approche actionnelle qui demande à certain·es chef·fes de file formé·es rapidement par la HEP de former à leur tour leurs collègues au sein de leur établissement respectif. Nous ne sommes pas les auxiliaires de la HEP ! Nous voulons être rétribué·es correctement !

NOTES

⁶ Dans certaines disciplines, il y aurait trop de PraFos, notamment en 7-8P.

⁷ La DGEO et la HEP en premier lieu.

ADHÉRER À LA SVMS, C'EST...

- ➔ **Rejoindre les enseignant-es 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 usagers-gères 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-es 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 orienté-es 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 des possibilités de versement d'indemnités de compensation de 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 permettre le maintien d'un salaire à hauteur de 90%, la SVMS a créé la Fondation Pro Salario qui peut verser des indemnités de compensation. L'adhésion demande une modeste contribution en regard d'offres d'assurances. 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, **Philippe Wittwer**, trésorier, **Juliette Cuvelier**, **Sylvie Guex**, **Myriam Fijani-Araghi**, **Isma Raho** et **Yvan Gratzl**, 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 (45.-), la protection juridique (15.-) et les 5.- de contribution au fonds de lutte. Les nouveaux-nouvelles 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 Ecole de la transition Gymnase Enseignement professionnel Primaire Hautes écoles

Etablissement(s):

.....

.....

.....

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