

Motion Nicolas Croci Torti et consorts – Pour un accompagnement actuel et adapté du corps enseignant vaudois

Texte déposé

Les directions d'établissements de formation sont régulièrement confrontées à des enseignants dysfonctionnant dans leurs pratiques professionnelles. Les raisons sont évidemment multiples, cependant les premières victimes sont principalement les élèves ou les étudiants.

Ainsi, il est souvent compliqué pour une direction de gérer des situations RH difficiles, en raison notamment de la dotation en personnel des ressources humaines insuffisantes dans le département, comme en témoigne la petite dizaine de collaborateurs en charge des quelque 9'000 enseignants de l'école obligatoire, par exemple. Si l'on voulait suivre les standards en vigueur dans les entreprises privées, il faudrait environ un responsable RH pour 100 collaborateurs.

Aussi, des outils assurant le suivi et le développement des compétences professionnelles du corps enseignant devraient être créés afin de permettre un regard le plus objectif possible. Des mesures d'accompagnement et de suivi, autres que les offres de formation continue offertes par la Haute école pédagogique (HEP), devraient également être pensées afin de permettre à tous les collaborateurs d'évoluer dans un climat serein et un cadre clair.

L'enseignant n'a que peu de possibilités d'évolution professionnelle, puisque les progressions ou promotions sont quasiment absentes dans ce secteur d'activité. Dès lors, il n'est pas possible, à l'inverse du secteur privé, de récompenser les bons éléments, comme il est tout aussi difficile de sanctionner ou d'accompagner les personnes manquant à leurs obligations professionnelles.

Pourquoi l'enseignant est-il réfractaire au mot « évaluation », alors que lui-même la pratique régulièrement sur ses élèves ? Que doit-on faire d'un enseignant qui refuse toute mesure d'amélioration, malgré un accompagnement bienveillant, si ce n'est le déplacer dans un autre établissement où la direction n'a d'autre choix que de l'accueillir ? Comment revaloriser un métier décrié, mais ô combien fondamental pour le développement de la société de demain ?

Rappelons encore qu'une étude mandatée par le Syndicat des Enseignants Romands (SER) de 2017, montrait que plus de 40 % des enseignants se sentaient proches d'une situation de burn-out. Ceci démontre bel et bien qu'il y a un besoin de soutien dans la profession.

De nombreux établissements sont obligés de développer à l'interne des stratégies d'accompagnement pour pallier un cadre légal flou et des ressources faibles. Même si certaines de ces actions portent leurs fruits, une cohérence commune et une politique cantonale permettraient aux directions d'établissements de cibler plus finement là où il leur est nécessaire de mettre de l'énergie pour relever les défis que la réalité de leur propre terrain impose.

Il est encore à relever que la Commission de gestion du Grand Conseil, dans son rapport sur l'année 2017, pria le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture de renseigner le parlement sur la mise en place d'une évaluation, tant pour les directions d'établissement que pour les enseignants. Dans sa réponse, le département reconnaît lui-même que « ... les dispositions figurant actuellement dans l'ancienne loi scolaire (LS) de 1984 en lien avec les corps enseignant sont obsolètes... ».

Le but de cette motion est donc d'offrir un véritable outil de gestion du personnel à des collaborateurs dont le métier a passablement évolué ces dernières années. En effet, l'enseignant ne doit plus simplement transmettre un savoir, mais il doit notamment évaluer de manière critériée, différencier son enseignement, ou collaborer activement avec tous les intervenants gravitant autour de l'école, par exemple. Enfin, il s'agit aussi d'empêcher de ternir l'image d'une profession qui souffre de ses éléments dysfonctionnant.

Les signataires de la présente motion demandent donc que le Conseil d'Etat propose des modifications législatives et réglementaires, ou prenne des mesures permettant d'améliorer ou d'adapter notamment les points suivants :

- Les conditions d'engagement des enseignants de l'Etat de Vaud, ainsi que leur cahier des charges, en collaboration avec les diverses associations représentant le corps enseignant.
- Les moyens dévolus au département en matière de ressources humaines nécessaires à un accompagnement adapté aux besoins actuels des établissements scolaires.
- Les rôles et les prérogatives des membres des conseils de directions d'établissements en matière d'engagement, de suivi et de licenciement des enseignants.
- Les outils de suivi et de développement des compétences professionnelles du corps enseignant et des conseils de direction.
- Des outils de détection précoce des situations RH pouvant devenir problématiques.
- Toutes autres mesures permettant d'améliorer les conditions d'accompagnement des enseignants en difficulté.

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures.

*(Signé) Nicolas Croci Torti
et 64 cosignataires*

Développement

M. Nicolas Croci Torti (PLR) : — En préambule, je déclare mes intérêts d'enseignant et de doyen dans un établissement scolaire vaudois depuis plus de vingt ans. Le Conseil d'Etat a répondu, en février 2017, à l'interpellation (16_INT_530) « Participation de l'élève et critique constructive pour tout sauf l'évaluation des enseignants » déposée par notre collègue Jérôme Christen. Dans la foulée, dans son rapport sur l'année 2017, la Commission de gestion émettait le vœu que le gouvernement renseigne notre parlement sur la mise en place d'une forme d'évaluation des directions et du corps enseignant. Force est donc de constater que le sujet préoccupe les députés et que la thématique fait l'objet de discussions depuis de nombreuses années. Malheureusement, jusqu'ici aucun chef de département n'a eu le courage d'empoigner ce dossier sensible.

A ce jour, il n'existe que très peu d'éléments légaux spécifiques pour le personnel enseignant, alors que la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) n'est pas toujours adaptée à l'environnement scolaire actuel et à la profession particulière d'enseignant. S'il a fallu, à un certain moment, protéger les enseignants pour rendre le métier attractif, les outils du management du personnel ont évolué et désormais, la protection n'est pas favorable pour l'image du métier, qui est exigeant et passionnant, mais souvent mal perçu du grand public, sur la base de clichés tels que « de nombreuses vacances », « des horaires de travail réduits » et « une sécurité de l'emploi garantie, assortie d'un bon salaire ».

La société évolue, comme les lois ; le public scolaire évolue également, ainsi que les méthodes d'enseignement, mais l'enseignant vaudois s'est-il adapté ? Ces dernières années, deux éléments ont quelque peu modifié les conditions-cadres d'engagement des enseignants : la nouvelle politique salariale Decfo/SYSREM et le cahier des charges. Mais combien d'enseignants ont-ils tout simplement refusé de signer l'avenant de modification salariale de leur contrat et/ou le descriptif des tâches qui leur incombent, cela sans être inquiétés quant à la conservation de leur poste ?

A l'instar des professeurs de la HEP-Vaud qui sont engagés avec un contrat de durée déterminée de six ans, au but desquels un rapport d'activité est exigé et des objectifs fixés, ce mode d'engagement ne pourrait-il pas être appliqué aux étudiants vaudois, par exemple ? En son temps, il existait la fonction de conseiller pédagogique, qui avait pour mission d'accompagner les enseignants dans leur pratique professionnelle. Pourquoi ne pas réintroduire une telle fonction, en soutien de la direction et du corps enseignant ? Et les parents et leurs enfants pourraient-ils être des partenaires impliqués ? Ou encore pourrait-on mettre en place une habilitation formelle d'enseigner ? Les directions d'établissements sont très proches de leurs collaborateurs, mais il ne leur est tout de même pas possible, aujourd'hui,

d'opérer un suivi régulier et constructif de la carrière des enseignants. Dès lors, pourrait-on donner plus de prérogatives aux responsables d'établissements ?

Ce ne sont évidemment-là que des pistes de réflexion et non des solutions, mais elles devraient être explorées, parmi toutes les autres propositions qui visent à améliorer le suivi de la progression professionnelle du corps enseignant vaudois. Je citerai encore l'exemple des gendarmes vaudois, qui sont soumis, tous les deux ans, à un entretien d'évaluation leur permettant de faire le point sur leur carrière professionnelle. Le personnel du CHUV est lui aussi astreint régulièrement à des entretiens d'évaluation. Pourquoi donc les enseignants ne le seraient-ils pas ? A l'heure actuelle, rien ne justifie qu'un enseignant soit mieux protégé des dysfonctionnements qu'un autre employé bénéficiant de conditions-cadres et de travail moins attrayantes. Parallèlement, il faudrait aussi pouvoir valoriser les enseignants passionnés, engagés et proactifs, qui sont très nombreux dans le canton. C'est la raison pour laquelle des mesures d'accompagnement doivent être prises et que le cadre d'engagement des enseignants doit être révisé, pour le bien des enseignants comme des élèves vaudois.

La motion, cosignée par au moins 20 députés, est renvoyée à l'examen d'une commission.