

DECFO/SYSREM à l'école

Formation, qualification et salaires dans les métiers de l'enseignement

Monsieur P. Broulis l'a dit, des salaires baisseront avec DECFO/SYSREM. Ce que nous disons depuis quelque temps déjà se confirme. De maigres augmentations pour les instituteurs/trices seront largement compensées par les nettes baisses salariales des maître-sse-s licencié-e-s du secondaire.

L'Etat s'apprête-t-il à payer tout le corps enseignant à la fonction? Cela aura notamment les conséquences suivantes:

Tous les enseignant-e-s des degrés préscolaires et primaires (y compris les degrés 5 et 6), qu'elles et ils soient des breveté-e-s ou des licencié-e-s, seront payés au même tarif, légèrement plus élevé que la classification actuelle des instituteurs/trices (15-20), mais largement en-deçà de la classification 24-28! Et le tout, naturellement avec un statut horaire de 28 périodes hebdomadaires.

Le salaire de tou-te-s les enseignant-e-s du secondaire I sera bloqué au maximum au niveau de celui des brevetés BFCII (classification 20-24) - mais ce pourrait être plus bas (18-22), avec un statut horaire unique à 28 périodes (27 au mieux). Il est très vraisemblable que les enseignant-e-s de branches générales du secteur professionnel soient mis au même niveau.

Le salaire des maître-sse-s de gymnase sera revu à la baisse au niveau de la classification 24-28, avec un statut horaire surélevé à 25 périodes hebdomadaires (24 au mieux).

Pour tous-tes, le système des annuités égales et automatiques sur vingt ans sera rompu au profit de «plages» d'augmentation salariale. le passage de 14 - 15 ans à 20 vingt a déjà fait perdre aux enseignant-e-s entre 130'000 et 170'000 francs sur une carrière avec l'introduction de la Lpers en 2003.

DECFO/SYSREM nous fera perdre à nouveau une telle somme.

Cette attaque massive aura des conséquences importantes sur la caisse de pension, dont les rentes seront encore revues à la baisse.

En plus, le Conseil d'Etat espère faire passer la pilule en jouant sur la désolidarisation des collègues les plus ancien-ne-s, qui verraient leur salaire nominal maintenu.

Les métiers de l'enseignement requièrent des formations d'un très haut degré de qualification pour appréhender tous les aspects d'une profession difficile et capitale pour le développement d'une école et d'une société démocratique. Et la qualification, cela se paie!

De surcroît, il est attesté depuis longtemps que la surcharge et la pénibilité sont des caractéristiques durables des métiers de l'enseignement. Le temps de travail doit suivre une tendance baissière dans le monde enseignant.

Pas de désolidarisation, toutes et tous, ensemble, revendiquons:

- Formation unique de niveau master pour les degrés -2 à +6
- Formation unique de niveau master of advanced studies pour les degrés +7 à +12
- 25 périodes pour toutes et tous, du degré +1 au degré +9, pas d'augmentation de la charge de travail pour les degrés -2 et -1
- classification salariale unique 20-24 pour les enseignant-e-s du primaire (degrés -2 à +6)
- classification salariale unique 24-28 pour les enseignant-e-s du secondaire (degrés +7 à +9); maintien de ce salaire en cas d'intervention aux degrés +5/+6
- Classification salariale unique 28-31 au secondaire II, gymnases et écoles professionnelles
- 20 périodes au gymnase et pour la maturité professionnelle, 22 dans l'enseignement professionnel CFC.

Sommaire :

CDD/CDI	p 2
Congés sabbatiques: nos sous	p 3

SUD Education

AVMG, EnseignantEs Primaires SUD, SVMEP,
SVMS, SUD - Enseignement et recherche

Place Chauderon 5 - 1003 Lausanne
www.sud-vd.ch - sud-vd@bluewin.ch



Spécial nouveaux-elles collègues!

Année probatoire et obtention de contrats à durée indéterminée dans l'école publique vaudoise (enseignement obligatoire, gymnasial et professionnel)

Un-e jeune enseignant-e sort de la HEP ou de l'ISPPF, il/elle est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur, garantissant un haut de niveau formation professionnalisante, pour les métiers de l'enseignement.

L'employeur public, par la volonté du Grand Conseil, a considéré que cela ne suffisait pas pour être qualifié, et qu'il fallait encore passer par une année probatoire, un contrat de durée déterminée d'un an, pour faire ses preuves. Cela revient dans les faits à imposer un temps d'essai d'un an aux jeunes collègues issus des institutions de formations, avec tout ce que cela comporte de précarité et d'instabilité. C'est abusif, injuste et illégitime!

Pour SUD Education les formations pédagogiques, HEP et ISPPF, autant sur le plan théorique que sur le plan pratique, permettent la pleine acquisition du métier et sont suffisantes pour certifier la capacité d'enseigner de celles et ceux qui les ont suivies avec succès.

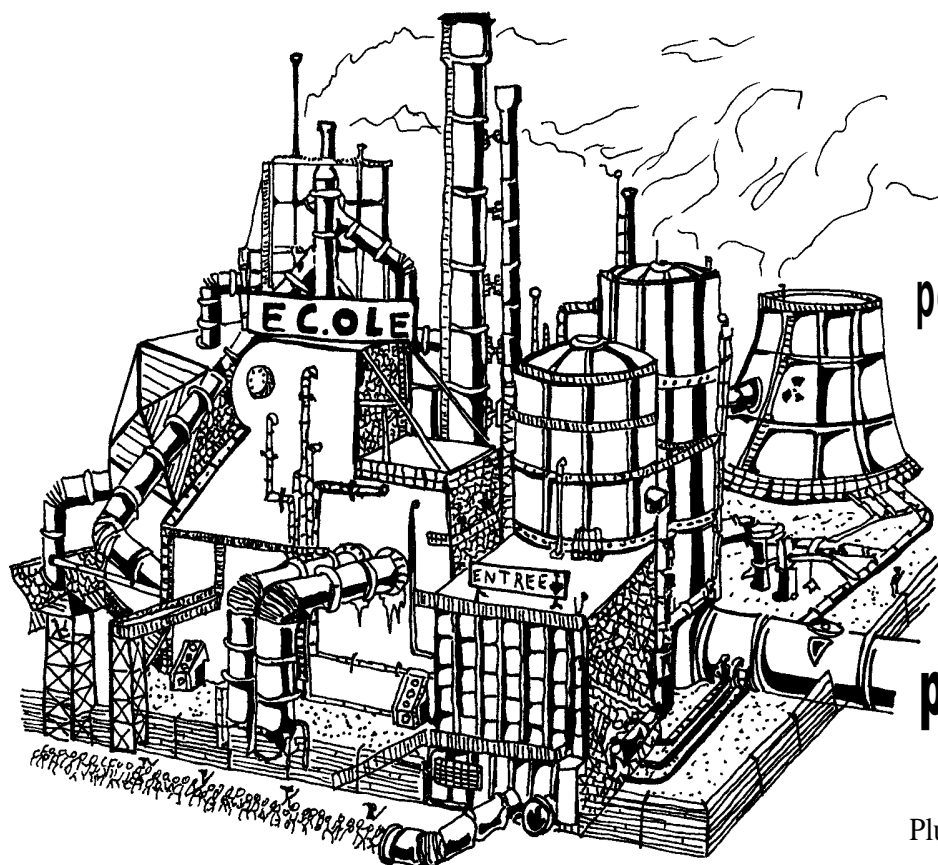
SUD Education demande donc (c'est en fait une position que nous avons soutenue au cours de toutes les négociations avec l'employeur public sur ce terrain) qu'à la sortie des écoles pédagogiques les enseignants-es soient titularisés-es et mis dès la première année au bénéfice d'un CDI.

Dans l'enseignement professionnel, où des collègues occupent les postes durant des années avant leur formation pédagogique, nous demandons la fin des postulations pour les emplois occupés. Une fois la formation pédagogique finie, les collègues doivent pouvoir continuer d'occuper les emplois qui sont les leurs ou demander un transfert.

Lors des négociations, Anne-Catherine Lyon avait manifesté une large convergence avec une telle position.

Nous demandons

donc que dès que possible (soit dès le début des travaux du nouveau Grand Conseil), elle entreprenne les démarches institutionnelles et légales pour que cette position soit concrétisée par une modification des textes légaux et réglementaires ou éventuellement par d'autres démarches légales et institutionnelles.



La sécurité de l'emploi
pour tous les enseignant-e-s
diplômé-e-s!

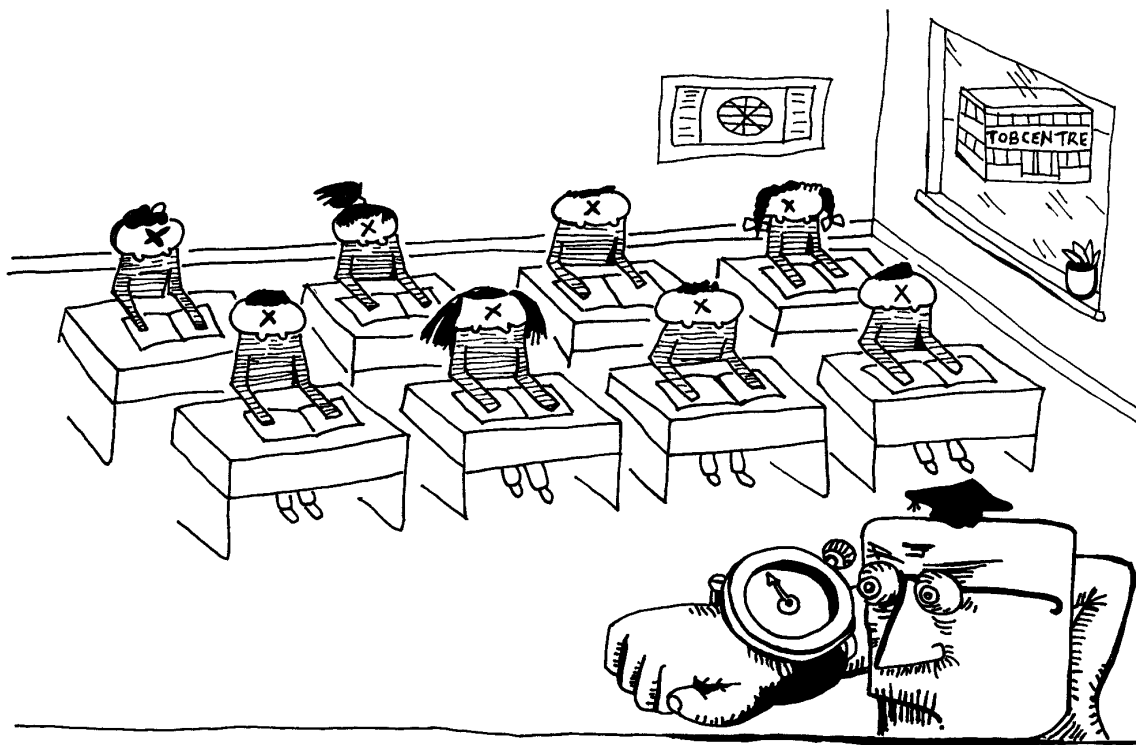
Des CDI
pour toutes et tous!

Plus d'informations sur ce sujet sur le site
www.sud-vd.ch

Congés sabbatiques

7 millions retenus par l'employeur:

NOS SOUS!



A l'entrée en vigueur de la Loi sur le personnel, les enseignant-e-s n'ont pas vu leur temps de travail baisser en compensation de l'augmentation de la cotisation à la caisse de pensions (de 8% à 9%). Le congé sabbatique est une mesure très partielle de compensation pour l'absence de baisse du temps de travail. Ce congé n'est pas un cadeau de l'employeur, il est payé par les enseignant-e-s sur leur salaire. C'est notre argent!

Les demandes de congés sabbatiques sont examinées par un comité paritaire d'octroi (dans lequel siège un représentant de SUD). Le délégué de SUD a pour mandat impératif d'accorder tous les congés demandés. Notre collègue remplit parfaitement son mandat. Il n'empêche que cela ne suffit malheureusement pas à satisfaire toutes les requêtes. L'ampleur des refus a conduit SUD-Education à interpeller Anne-Catherine Lyon.

Nous lui avons demandé de nous communiquer au 30 avril (ou de rendre publiques d'une manière ou d'une autre) les informations suivantes:

1. la composition détaillée du COSAB (en précisant à quel titre chacun-e de ses membres y siège);
2. la liste des projets, acceptés et refusés, déposés ces trois dernières années;
3. les jugements rendus par le TriPAC sur les recours;

4. l'utilisation des 3 millions annuels alloués aux congés sabbatiques et état des comptes (répartition des congés - tant acceptés que refusés - par secteur d'enseignement et par sexe, montant des avoirs non dépensés jusqu'à ce jour, somme à disposition pour le prochain exercice).

Il nous paraît en effet absolument légitime que les enseignant-e-s soient informé-e-s de façon transparente et claire sur l'utilisation de fonds qui, en fin de compte, leur appartiennent. Ces informations permettront d'autre part à chacune et à chacun de se rendre compte de façon plus précise des conditions requises pour qu'un projet soit accepté.

REVENDIICATIONS

1. La part du budget qui n'a pas été allouée aux congés, soit nos 7 millions, doit nous être rétrocédée sous forme d'une prime égale pour tous-tes les enseignant-e-s au prorata du pourcentage de temps de travail.
2. A l'avenir, le montant de 3 millions annuels doit être alloué chaque année jusqu'au dernier sou.

Bulletin d'adhésion

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____ Npa/localité: _____

N° tél.: _____ Adresse @ : _____

Ordre d'enseignement (cocher la réponse qui convient)

- primaire secondaire I OPTI
 gymnase professionnel degré tertiaire (uni, hes, hep, etc.)

Etablissement(s): _____

Bulletin à renvoyer à :

Coordination SUD-Education, place Chauderon 5, 1003 Lausanne

Après la victoire des nettoyeuses,
et avec elles, un beau succès pour la cause des femmes, des travailleuses
et d'un syndicalisme d'égalité!

Victoire pour l'égalité hommes/femmes dans le secteur public!

SUD a gagné l'égalité salariale pour les maîtresses ACM-ACT (avec une ou deux compétences complémentaires), soit une revalorisation salariale qui les fait passer des classes 16-19 à 20-24, équivalent à une augmentation entre 500 et 1500 francs par mois.

Nous verrons si Anne-Catherine Lyon, cheffe du DFJ, osera recourir contre cette décision du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

Non à la privatisation du SAN

Le Grand Conseil vaudois a décidé de privatiser le Service des automobiles et de la navigation (SAN). Cette privatisation va entraîner la dégradation des conditions de travail, en particulier par l'exclusion du personnel de la LPers. Cela impliquera aussi l'augmentation du prix des prestations (expertises) pour la population. Si cette privatisation est entérinée, d'autres services de l'Etat seront ensuite menacés par de telles opérations (hôpitaux notamment).

Signez et faites signer le référendum sur le SAN, les feuilles de signatures peuvent être directement imprimés depuis www.sud-vd.ch