



AVMG – EAV – SUD enseignantEs
primaires – SUD enseignement et
recherche – SVMEP – SVMS

Madame
Cesla AMARELLE
Cheffe du DFJC
8, Rue de la Barre
1014 Lausanne

Monsieur
Lionel EPERON
Directeur général
de l'enseignement postobligatoire
24, Rue Saint-Martin
1014 Lausanne

Madame
Suzanne PETERS
Directrice générale adjointe
de l'enseignement postobligatoire
24, Rue Saint-Martin
1014 Lausanne

Par courrier postal et courriel

Lausanne, le 22 septembre 2020

Année scolaire 2020-2021

Commentaires et demandes de SUD Education sur la base du projet de la DGEP en matière d'enseignement à distance

Madame la cheffe de département,
Monsieur le directeur général,
Madame la directrice générale adjointe,

SUD Education vous envoie ses commentaires et demandes suite à la première séance du « GT DGEP- Enseignement à distance » et à la réception du document « Enseignement à distance dès la rentrée d'août 2020-2021/Projet V1 ».

Sur des éléments aussi importants que les bouleversements induits par le COVID-19, nous avons demandé une négociation « spéciale COVID-19 » ainsi que la constitution d'un Observatoire (notre courrier du 17 août 2020 à la cheffe de Département). Un mois plus tard, nous attendons une réponse du DFJC, quelle qu'elle soit.

La complexité des questions soulevées par l'éventualité de différentes mises en quarantaines nous confirme l'urgence d'une ample négociation.

S'il n'est pas un organe de négociation, un GT doit permettre de dire et de se dire les choses. C'est ce que nous allons faire. Par souci de clarté, nous suivrons le schéma du projet reçu ainsi que la numérotation et les intitulés des différents points.

Le titre du projet évoque des mesures valables « dès la rentrée d'août 2020-2021 ». Pour un texte en discussion en septembre, cela n'est pas correct.

I. Définition et principes généraux

L'expression « enseignement à distance » est une contradiction dans les termes. Elle doit être remplacée par « travail à domicile » ou « travail à distance » ou une autre expression qui corresponde à la réalité de la profession, de ses actrices et de ses acteurs.

L'objectif d'un tel travail à distance a pour but de permettre d'éviter que l'année scolaire ne soit invalidée malgré des circonstances exceptionnelles. Rien ne sert de prétendre s'approcher de près ou de loin à de l'ordinaire. Sauf à vouloir promouvoir du rêve et programmer la frustration.

Le nombre de notes et le contenu des programmes doivent pouvoir être assouplis par les organes compétents selon les filières. Ils doivent être négociés entre le DFJC et ses représentant.e.s et les syndicats. La consultation de ces derniers est insuffisante.

Les modalités et proportions des rattrapages du travail effectué en classe par celles et ceux qui n'y sont pas ainsi que le rattrapage des travaux écrits manqués doivent être précisées. Les moyens de leur réalisation doivent être donnés tant aux enseignant.e.s qu'aux élèves ou apprenti.e.s. Sinon, ce ne sont que des injonctions porteuses de surcharge de travail et de creusement des inégalités.

II. **Eàd Lors d'une quarantaine d'une classe, d'un établissement ou d'un.e enseignant.e pour une durée inférieure à 15 jours fériés inclus**

Nous nous opposons à ce que la quarantaine d'un.e enseignant.e donne lieu à un dispositif sans commune mesure avec le traitement d'une absence de même durée (voire plus longue) pour un autre motif.

Les situations bien différentes des mises en quarantaine évoquées requièrent des mises en place dans un délai jusqu'à 72 heures et doivent se référer à des jours ouvrables. Nous sommes sceptiques que des situations si différentes puissent être traitées d'une même et unique façon.

L'agenda commun développé sous Office 365 dans *Teams* et annoncé comme mis à disposition dès la deuxième semaine de septembre relève de contre-vérités évidentes. Nous sommes déjà au-delà de la date indiquée et de nombreuses et nombreux enseignant.e.es sont dans l'ignorance des agendas annoncés. Les enseignant.e.s ne sont pas toutes et tous formé.e.s à Office 365 car ils et elles n'en ont pas toutes et tous reçu l'ordre ni même la simple demande. Les élèves sont dans des situations encore moins claires.

Tous les établissements n'ont pas investi dans la formation à Office 365 et le nombre de plateformes proposées explose actuellement plus qu'il ne se réduit à un outil privilégié par la DGEF. SUD Education n'acceptera pas que les enseignant.e.s, les élèves ou les apprenti.e.s fassent les frais des incohérences de gestion de la hiérarchie.

Le discours développé autour de l'agenda commun est une transposition mécanique entre le travail en classe et le travail à domicile. Il est rigide au dernier degré et ne tient pas compte de la réalité de la profession. Purement formel, il ignore l'envergure du travail en classe par rapport à ce qui peut être fait à distance.

L'ampleur du travail à demeure ainsi que la proportion des 2/3 de ce qui serait effectué en classe relève de la décision de commandement politique. Tout cela est fort éloigné de la réalité du terrain ; nous ne saurions y souscrire.

Le texte réduit fortement l'importance de l'enseignement en classe et de sa portée, ce qui engendre une pression accrue et néfaste sur les enseignant.e.s, les élèves ou apprenti.e.s. Nous préconisons une diminution à minima du dispositif (quelques lectures, des exercices, par exemple).

Le report des évaluations certificatives constitue un danger évident de déséquilibre du travail scolaire. La question des évaluations (contenus, rythme, nombre, conditions pour qu'elles aient lieu, etc.) doit faire l'objet d'un dispositif d'ensemble qui manque au projet. Ce dispositif doit être négocié (voir point I).

III. EàD lors d'une période de semi-confinement ou de confinement de plus de 15 jours imposée par les autorités sanitaires et/ou politiques à une ville, un canton ou une région

Même remarques qu'au point II, délai de 72 heures et jours ouvrables.

Nous relevons une confusion constante entre le titre qui évoque un confinement et le texte qui évoque une quarantaine.

Mêmes observations en ce qui concerne l'agenda commun qu'au point II auxquelles s'ajoutent les suivantes.

Le texte impose un type de correction et de retour aux élèves et apprenti.e.s doublé de contraintes de leur mise en place qui posent la double question de la charge de travail et de la liberté pédagogique. Plus le travail des enseignant.e.s sera contraint plus leurs conditions d'intervention se dégraderont avec une montée de la surcharge et de la pénibilité du travail.

L'absence de la salle de classe implique de toute façon une autonomie accrue de l'élève. Ce texte fait l'impasse sur ce problème.

Comme déjà au point II, le texte évoque des résultats d'enquêtes sans en indiquer ni le détail ni la référence. Nous demandons à connaître précisément ces éléments.

L'utilisation des visioconférences doit relever de la liberté pédagogique des enseignant.e.s. Nous refusons un dispositif qui en fait une obligation. Le cadre des visioconférences n'est à ce jour toujours pas défini ; c'est un chantier complet. Le projet d'instaurer un cadre dans lequel se développe une activité commune à l'instar de ce qui se passe en classe requiert l'existence de moyens qui doivent être donnés tant aux enseignant.e.s qu'aux élèves ou apprenti.e.s. Nous en sommes très loin aujourd'hui.

Quid de la protection des données, de la protection de la vie privée, du droit à l'image. Une visioconférence rend possible que des tiers soient présent.e.s, que des enregistrements soient faits, que des personnes se cachent derrière des pseudonymes. Des témoignages de collègues qui ont vécu de telles situations entre mars et juin laissent pantois.

Le temps d'écran des enseignant.e.s, des élèves ou des apprenti.e.s doit être un temps limité. Dans l'enseignement professionnel dual, les cours en école se concentrent sur une ou deux journées hebdomadaires. Il est exclu que les enseignant.e.s ou les apprenti.e.s passent toute la ou les journées concernées devant un écran. La limitation du temps d'écran est une question de santé publique.

Gérer les absences, les arrivées tardives, les ouvertures ou les fermetures des caméras et des micros, les éventuels chats ou autres, n'est pas comparable à l'exercice de la profession en classe. Le texte fait une nouvelle fois l'impasse sur des aspects cruciaux.

Le renvoi à des plateformes numériques n'a de sens que si une formation des personnes appelées à les utiliser est assurée. Comme dit au point II à propos de l'agenda commun, ce n'est absolument pas le cas.

D'une manière générale, le dispositif proposé met les enseignant.e.s sous le feu d'une multitude de sollicitations qui les surexposent et, ce faisant, les fragilisent.

Comme dit au point II, l'ampleur du travail à demeure ainsi que la proportion des 2/3 de ce qui serait effectué en classe relève de la décision de commandement politique. Tout cela est fort éloigné de la réalité du terrain ; nous ne saurions y souscrire.

La visioconférence génère des problèmes relationnels entre les personnes qui y participent. Le cadre relationnel qu'elle pose est très profondément différent de celui de la classe. Il crée une rupture d'un ensemble humain, de ses conditions d'institution et de fonctionnement. Le dispositif proposé fait une nouvelle fois l'impasse sur nombre de problèmes que les enseignant.e.es, les élèves ou les apprenti.e.s ont déjà rencontrés et rencontreront encore, tout simplement parce qu'ils existent.

Le texte est tronqué à propos de l'évaluation certificative pour du travail à distance. Nous attendons une proposition pour nous prononcer. Le sujet est vaste et complexe et ne saurait être éludé par des points de suspension.

IV Moyens informatiques mis à disposition des élèves durant le (semi)-confinement

La possibilité d'envoi de travail par la poste doit être offerte à toutes et tous, peu importent les établissements ou filières.

La mise à disposition de matériel aux élèves ou apprenti.e.s qui n'en ont pas ne saurait être subordonnée à « la mesure du possible ».

Les moyens informatiques ne sont pas forcément les seuls en question. L'expérience de ce printemps a révélé les inégalités des situations économiques, sociales et familiales des élèves ou apprenti.e.s. Il s'agit d'en tenir compte.

Si confinement il y a, quel qu'il soit, il aura des conséquences sur l'environnement des élèves ou apprenti.e.s : espace à disposition, personnes au domicile, proches dont il faut s'occuper, etc. Il s'agit d'en tenir compte.

Les quelques lignes à propos des enseignant.e.s n'ont pas leur place dans un point dédié aux élèves ou apprenti.e.s. La phrase « Les enseignant.e.s dont la situation économique ou sociale ... » exprime un mépris gratuit. Nous en demandons le retrait immédiat et que ce genre de dérapage ne se reproduise pas.

Nous proposons un IVbis Moyens mis à disposition des enseignant.e.s durant le (semi)-confinement

La question du télétravail à l'Etat de Vaud fait l'objet d'une directive technique du Service du personnel (SPEV), la DT 48.8. SUD en a demandé la (re)négociation tant elle est défavorable au personnel. Elle ne s'applique de toutes les manières pas au personnel enseignant et au télétravail imposé. Que l'employeur se le considère comme dit.

Si l'employeur exige un certain type d'équipement professionnel, il doit le payer ou du moins proposer un dédommagement. La question de l'espace privé mis à disposition doit également être réglée en ce même sens. Qui dit équipement professionnel dit un certain type de matériel et d'aménagement de la place de travail qui sont de la responsabilité de l'employeur. A ce sujet, nous rappelons la revendication de longue date de la SVMS-SUD d'une indemnité quinquennale de CHF 2'000.- pour l'équipement informatique personnel utilisé à des fins professionnelles.

Si confinement il y a, quel qu'il soit, il aura des conséquences sur l'environnement des enseignant.e.s : espace à disposition, autres personnes au domicile, enfants confiné.e.s, proches dont il faut s'occuper, etc. Le texte fait l'impasse sur ces éléments dont il faut tenir compte. La garde d'enfants confiné.e.s à domicile ne saurait par exemple être compatible avec la rigidité des contraintes horaires proposées.

Le tout doit faire l'objet d'une négociation.

V Suivi et contrôle de l'enseignement à distance

Encore une fois, le texte ne tient pas compte d'éléments importants. Les contraintes de l'environnement social et familial sont ignorées. Les procédures en vigueur en matière d'excuses en cas d'absence ne sauraient être exigibles en cas de manque de moyens à disposition. Les évaluations certificatives sont à nouveau évoquées sans plus. Nous renvoyons à la remarque faite à la fin du point III. Cet aspect ne peut pas être à nouveau éludé.

L'absence à d'éventuelles évaluations certificatives n'est pas réglée par le texte proposé. Nous ignorons si les sanctions évoquées sont adaptées à une situation de confinement, si elles sont applicables de manière égalitaire. Rien n'est dit d'un possible rattrapage sans que l'on sache s'il faut en déduire qu'il est exclu.

Les enseignant.e.s doivent pouvoir être atteignables dans un cadre clair : entre 8 heures et 17 heures du lundi au vendredi. Un temps raisonnable doit leur être laissé pour répondre aux sollicitations.

Le dernier paragraphe est inacceptable. Nous demandons le respect du cadre légal actuel en la matière. Il n'y a aucune raison d'instaurer un surcroît de contrôle par rapport à ce qui existe déjà.

La classe et le travail en classe avec l'organisation générale du travail enseignant actuel, notamment la liberté pédagogique et une partie du temps de travail librement gérée, constituent un modèle productif qui n'est pas transposable dans le cadre d'un travail à domicile.

SUD Education entend maintenir l'actuel modèle productif et refuse que l'actuelle crise sanitaire puisse servir à en imposer un autre aux enseignant.e.s.

Dans l'attente de votre prochaine réponse à nos demandes, nous vous prions d'agréer, Madame la cheffe de département, Monsieur le directeur général, Madame la directrice générale adjointe, nos respectueuses salutations.

SUD-Education

AVMG

SVMS

SVMEP

Copies en courrier électronique : SPV, SSP-Enseignement