

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Denis Rubattel – Contrat de travail baroque et insolite pour une pseudo maîtresse secondaire !

Rappel de l'interpellation

Il y a quelques semaines, les médias romands se sont fait l'écho de drôles de contrats de travail de Mme Rebecca Ruiz au sein de l'école publique. On apprend, notamment, qu'elle a travaillé du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2014 en tant que collaboratrice scientifique avec un contrat de travail de maîtresse secondaire alors qu'elle n'aurait, étonnamment, jamais enseigné et qu'elle ne possède pas du tout un cursus correspondant. Apparemment afin de « noyer le poisson », la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) l'aurait « faussement » rattachée à l'établissement de Cossonay-Penthaz, établissement dans lequel elle n'a jamais enseigné, en lui « bricolant » un statut. En outre, on apprend, parmi d'autres bizarreries sur ces contrats à durée déterminée qui se sont succédé pour elle, qu'aucune mise au concours n'aurait été faite.

Dans ce contexte, je prie le Conseil d'Etat de répondre aux questions suivantes :

- 1. Combien de contrats à durée déterminée (ou autres) ont-ils été signés entre le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture et Mme Rebecca Ruiz entre 2010 et 2015 ? Y a-t-il eu des mises au concours et quelles étaient les modalités exactes du/des contrat (s) ?*
- 2. Concrètement, quel a été le travail effectif et chiffré de Mme Rebecca Ruiz en pourcentage (on parle d'un taux de travail qui a oscillé entre 90 % et 40 %) et comment son salaire était-il réglé ?*
- 3. Est-il vrai que ces contrats stipulaient un engagement pour être rattachée à l'établissement de Cossonay-Penthaz alors que cela ne correspondait pas à la réalité ?*
- 4. Il semblerait que la DGEO aurait expliqué à Mme Rebecca Ruiz que « c'était une pratique qui se faisait régulièrement, que c'était juste un procédé administratif » (Journal Le Temps du 20.12.2018). Qu'en est-il exactement, et lorsqu'on parle de « régulièrement », peut-on chiffrer le nombre de ce procédé administratif ? Cette pratique est-elle usuelle au sein de l'entier de l'administration cantonale ou est-ce spécifique au Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (si cette pratique était généralisée, indiquer le nombre pour ces cinq dernières années) ?*
- 5. Mme Cesla Amarelle, notre nouvelle Conseillère d'Etat en charge du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture affirme que « la dernière prolongation du contrat était problématique sous l'angle de la transparence budgétaire » (Journal Le Temps du 20.12.2018). Peut-on préciser réellement ce que l'on entend par cela ?*

Réponse du Conseil d'Etat

I. Description générale de la situation

1. Le cadre légal et contextuel

Les conditions d'engagement des collaborateurs de l'Etat de Vaud sont régies par la loi sur le personnel (LPers) et par son règlement d'application (RLPers). Les départements mènent leur politique de recrutement en fonction de leurs objectifs, dans le cadre des moyens que leur alloue le Grand Conseil.

Régulièrement, au gré des événements rythmant la vie du canton, l'Etat se voit confronté à de nouveaux enjeux et à de nouvelles demandes de la part de différents milieux. Apparaît alors la nécessité d'explorer une problématique, de définir avec précision les éventuels problèmes à résoudre, les objectifs à poursuivre et les moyens à mobiliser. Ce travail nécessite bien souvent la mobilisation rapide et limitée dans le temps de compétences particulières, qui ne sont pas toujours disponibles dans les effectifs des départements.

Le Conseil d'Etat précise donc dans sa réponse la chronologie, le cadre et les modalités des liens de travail de Rebecca Ruiz au Département de la Formation de la Jeunesse et de la culture (DFJC), et auprès d'autres entités de l'Etat entre 2010 et 2014. Les compétences professionnelles, la matérialité du travail substantiel fourni et sa qualité ne sont aucunement remises en cause. Les conditions de l'un de ses engagements au DFJC ont obéi à une pratique particulière et ponctuelle appliquée à d'autres cas, décrite en détails et dans toutes ses composantes ; les employés concernés ne sont en rien responsables de cette pratique administrative. A cet égard, des mesures correctives ont été prises.

2. Le recrutement de Mme Rebecca Ruiz par le DFJC : un mandat de recherche sur la violence à l'école

Diplômée en criminologie et sécurité de l'Université de Lausanne, Mme Rebecca Ruiz a été recrutée en 2010 par la direction du DFJC pour réaliser différents travaux de recherche en lien avec la violence, les incivilités et le harcèlement à l'école. Les signalements de situations problématiques survenant dans les établissements scolaires se multipliaient. Il était dès lors nécessaire d'évaluer les besoins des directions d'école et des enseignants pour mieux prévenir ces incidents et pour y faire face le plus tôt possible et de manière appropriée. Il est essentiel de réagir rapidement dans de telles situations afin d'éviter qu'elles ne détériorent le climat d'un établissement scolaire : en effet, plus le temps passe, plus elles deviennent difficiles à circonscrire. Sur ce terrain, l'école vaudoise disposait d'une marge d'amélioration.

Auparavant, Mme Ruiz avait réalisé une étude sur le vandalisme dans les écoles lausannoises, sur mandat du Service lausannois des écoles. Entre 2010 et 2012, elle avait également mené pour la police cantonale deux mandats d'expertise ayant pour but de développer et analyser des questionnaires en lien avec la réforme policière (perception de la réforme policière et évaluation des modules de formation). En outre, elle avait aussi été sollicitée par des polices municipales ainsi que par l'Observatoire de la sécurité de la Ville de Lausanne pour des mandats similaires. Sa formation, son expérience et ses compétences en matière de recherche, en particulier dans le domaine des incivilités dans le périmètre scolaire, et sa bonne connaissance du cadre institutionnel vaudois en faisaient une responsable solide pour l'exécution du mandat préparé par la direction du DFJC. C'est fort de ses compétences reconnues et sur ces bases qu'elle a été recrutée. Elle a toujours bénéficié de contrats de durée déterminée (CDD) au sens de l'art. 19 al 2 LPers. Le premier a démarré le 1^{er} août 2010 jusqu'au 31 mars 2011 en tant que responsable de recherche à 80% ; il a ensuite été renouvelé à trois reprises selon les termes suivants : à 90% du 1^{er} avril au 31 juillet 2011, à 80% du 1^{er} septembre 2011 au 31 juillet 2012, puis à 80% du 1^{er} août 2012 au 30 juin 2013. Les rapports contractuels ont pris fin à l'échéance du dernier CDD portant l'intitulé de maîtresse de disciplines académiques (voir explications détaillées ci-après), du 1^{er} août 2013 au 31 juillet 2014, à 60% puis à 40% pour les 6 derniers mois.

Après la fin des rapports de travail salariés, le DFJC a encore confié, à l'automne 2015, un mandat de prestations d'une vingtaine d'heures à Mme Ruiz pour rédiger le plan de communication relatif à la présentation de la politique publique sur laquelle ont débouché ses travaux. A noter encore que dans le cadre de son activité, Mme Ruiz a participé à deux conférences de presse impliquant le DFJC. Son engagement par le Département en tant que criminologue était par conséquent connu du public.

A son engagement, Mme Ruiz a occupé un poste vacant à la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO). Ce poste était celui d'un cadre administratif de la Direction pédagogique provisoirement détaché à la

Conférence intercantonale de l'instruction publique (CIIP) à Neuchâtel, lui-même rémunéré par cette institution intercantonale.

Lors de cette première étape, Mme Ruiz a rédigé, à la demande de la cheffe du DFJC de l'époque, un premier rapport intitulé « *La violence à l'école. Eléments de synthèse de la recherche et propositions de projet* » (70 pages) ainsi que d'une note stratégique sur le même sujet à l'intention de la cheffe de Département d'alors. En parallèle à ce travail, elle a été intégrée à l'équipe de l'Unité scolarisation différenciée de la Direction pédagogique au sein de laquelle elle a suivi, avec d'autres collaboratrices de l'unité, des projets socio-éducatifs dans les établissements ainsi que des situations d'élèves.

Lorsque le cadre détaché à la CIIP est revenu à la DGEO, au printemps 2011, un contrat d'auxiliaire en tant que « responsable de recherche » a été dûment établi avec Mme Ruiz pour lui permettre de poursuivre son mandat. Ce contrat a été renouvelé une fois, pour une durée de 11 mois. Durant cette période, Mme Ruiz a effectué différentes missions sur la base d'un cahier des charges détaillant l'étendue de son mandat et les conditions de sa réalisation.

Tout d'abord, elle a réalisé une recherche de terrain de grande ampleur auprès des directions scolaires. Celle-ci a débouché sur la rédaction du rapport « *Etat des lieux relatif à la violence dans les écoles vaudoises. Que disent les directions ?* » (72 pages). Ce dernier, élaboré sur la base de l'enquête auprès des directions d'établissement de la scolarité obligatoire, portait sur la violence observée par les établissements ainsi que sur leurs pratiques et besoins en matière de prévention.

Elle a ensuite rédigé le rapport « *Etat des lieux relatif à la violence dans les écoles vaudoises. Que disent les élèves ?* » (45 pages), après avoir mené une analyse approfondie des données vaudoises concernant la violence ressentie et exercée par les élèves à partir de l'étude internationale HBSC (Health behaviour in school-aged children) de 2010.

En parallèle à ces deux activités de recherche, elle était aussi chargée de participer à des activités de coordination au sein de la DGEO et de représentation de ce service en lien avec l'enjeu de la violence à l'école auprès de différentes instances et auprès de différents partenaires (polices, conseils régionaux de prévention et de sécurité, Programme national Jeunes et violence de l'OFAS, etc.). En outre, elle s'est spécialisée dans le domaine du harcèlement entre pairs et a, à ce titre et entre autres, élaboré un résumé de la littérature scientifique sur le sujet, rédigé des recommandations en matière de (cyber-)harcèlement scolaire, contribué à des journées de formation sur ce thème pour les équipes de prévention en milieu scolaire et évalué des projets en lien avec le harcèlement scolaire et le climat scolaire dans les établissements.

Durant la période de son engagement, elle était administrativement rattachée à la DGEO, agissant cependant pour le compte de l'Unité de promotion de la santé et de la prévention en milieu scolaire (UPSPS), unité rattachée au Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (SESAF). Elle bénéficiait donc du soutien administratif de la DGEO, qui lui ouvrait l'accès aux établissements scolaires et à leurs directions, ainsi que du soutien métier, s'agissant de prévention en milieu scolaire, de l'UPSPS, dont le chef, le Dr Olivier Duperrex, était son référent hiérarchique direct qui encadrait et contrôlait son travail.

Ce dispositif reflète la grande sensibilité d'une intervention en milieu scolaire : pour réussir un mandat tel que celui confié à Mme Ruiz, la condition était d'accéder aux acteurs décentralisés de l'école (92 établissements de la DGEO) en bénéficiant de leur confiance, mais aussi de comprendre les processus régissant la prévention en milieu scolaire. C'est pour cette raison que l'option d'un recrutement d'une compétence rattachée à l'Etat pour une durée limitée s'est imposée, de préférence à l'autre option qui aurait été de confier à un mandat externe, par exemple à un institut universitaire.

Sur 10'928 postes, la pratique qui consiste à utiliser des postes dédiés à l'enseignement pour des tâches administratives au sens large est connue et ancienne. De manière marginale, elle peut concerner autant les établissements scolaires que l'administration centrale du département. Elle peut toucher des enseignants qui font d'autres tâches que d'enseigner ou des non-enseignants engagés sur un poste d'enseignant pour accomplir des tâches administratives utiles à l'école vaudoise. Un dispositif utilisé spécifiquement à cette fin était même connu sous l'appellation de « Cossonay 2 ». L'usage de ce dispositif est désormais proscrit et les dernières situations seront en principe régularisées dans le cadre du budget 2020.

Quant à la régularisation de toutes les situations où des postes ou des parties de postes d'enseignants sont utilisés à d'autres fins que d'enseigner au sens strict, elle est en cours depuis des années et prendra encore du

temps. Elle ne pourra complètement disparaître sauf à priver l'école vaudoise d'une flexibilité nécessaire. Les employés concernés ne sont en rien responsables de cette pratique administrative.

II. Réponses aux questions

1. Combien de contrats à durée déterminée (ou autres) ont-ils été signés entre le DFJC et Mme Rebecca Ruiz entre 2010 et 2015 ? Y a-t-il eu des mises au concours et quelles étaient les modalités exactes du/des contrat(s) ?

Le Conseil d'Etat a répondu dans le détail à cette question dans la partie introductive (chapitre I ch. 2) ci-dessus et il y renvoie.

2. Concrètement, quel a été le travail effectif et chiffré de Mme Rebecca Ruiz en pourcentage (on parle que son taux de travail oscilla entre 90% et 40%) et comment son salaire était-il réglé ?

Les taux de travail fixés dans les CDD passés entre le DFJC et Mme Ruiz ont en effet varié dans le temps. Le taux d'engagement a été de 80% ou 90% les trois premières années. Il a été fixé à 60% la quatrième année, taux ramené à mi-chemin de cette même année à 40%. Ces taux de travail correspondaient à l'activité attendue de l'employée, eu égard aux missions qui lui étaient confiées. Leurs variations ont toujours fait l'objet d'un accord entre l'employeur et l'employée. Par ailleurs, son salaire lui a été versé par le DFJC de la manière usuelle, comme il l'est pour tous les employés sous contrat du Département. Au surplus, le Conseil d'Etat renvoie à la partie introductive (chapitre I ch. 2) ci-dessus.

3. Est-il vrai que ces contrats stipulaient un engagement pour être rattachée à l'établissement de Cossonay-Penthaz alors que cela ne correspondait pas à la réalité ?

Seul le dernier CDD, couvrant la période du 1^{er} août 2013 au 31 juillet 2014, portait un libellé ne correspondant pas aux tâches attendues et était rattaché à cet établissement. Même si elle n'a jamais été informée spécifiquement du contrat de travail dans le cas en question, la sous-commission des finances en charge du DFJC a été ponctuellement informée que des postes d'enseignants étaient détachés pour réaliser des tâches administratives (cf. supra chap. II, question 3).

4. Il semblerait que la DGEO aurait expliqué à Mme Rebecca Ruiz que « c'était une pratique qui se faisait régulièrement, que c'était juste un procédé administratif » (journal Le Temps du 20.12.2018). Qu'en est-il exactement, et lorsque l'on parle de « régulièrement » peut-on chiffrer le nombre de ce procédé administratif ? Cette pratique est-elle usuelle au sein de l'entier de l'administration cantonale ou est-ce spécifique au DFJC (si cette pratique était généralisée, indiquer le nombre pour ces cinq dernières années ?)

Comme indiqué dans la partie introductive (cf. supra chap. I), le mécanisme en question, appliqué pour le dernier CDD, a pu être utilisé ponctuellement pour répondre à des besoins limités dans le temps. Il n'existe pas de statistique spécifique à ce sujet.

5. Mme Cesla Amarelle, notre nouvelle conseillère d'Etat en charge du DFJC, affirme que « la dernière prolongation du contrat était problématique sous l'angle de la transparence budgétaire » (journal Le Temps du 20.12.18). Peut-on préciser réellement ce que l'on entend par là ?

Le Conseil d'Etat a répondu dans le détail à cette question dans la partie introductive (chapitre I ch. 2) ci-dessus et il y renvoie.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 13 mars 2019.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean