

Motion

(formulaire de dépôt)

A remplir par le Secrétariat du Grand
ConseilN° de tiré à part : 19.407.077Déposé le : 29.01.19

Scanné le : _____

Art. 120 à 126a LGC La motion est une proposition soumise au GC et impliquant pour le CE (ou exceptionnellement une commission parlementaire) d'élaborer et de présenter un projet de loi ou de décret. Elle touche à une compétence propre du GC. Le motionnaire motive sa demande et expose le sens de la législation souhaitée.

La motion peut suivre deux procédures différentes : **(a) le renvoi à l'examen d'une commission.**

- Soit le motionnaire demande expressément, dans son développement écrit, le renvoi direct de la motion à une commission du GC moyennant les signatures d'au moins 20 députés ; dans ce cas, il n'y a pas de débat.

- Soit, lors du développement en plénum et de la discussion, un député ou le CE demande le renvoi à une commission et le GC vote dans ce sens.

(b) la prise en considération immédiate.

- Soit un député ou le CE demande la prise en considération immédiate de la motion et son renvoi au CE.

- Soit l'auteur de la motion demande sa prise en considération immédiate et son renvoi à une commission parlementaire chargée de présenter un projet de loi ou de décret.

Suite au vote du GC, la motion est soit renvoyée au CE, soit à une commission parlementaire, soit classée.

Important : sur proposition d'un député, d'une commission ou du CE, le GC peut, jusqu'à sa prise en considération, transformer la motion en postulat, auquel cas la procédure du postulat s'applique.

Délai de réponse dès le renvoi au CE : une année

Titre de la motion

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 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 possibilité 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 de 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, priait le DFJC 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 directions.
- 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.

Commentaire(s)

Conclusions

Développement oral obligatoire (selon art. 120a LGC)

(a) renvoi à une commission avec au moins 20 signatures



(b) renvoi à une commission sans 20 signatures



(c) prise en considération immédiate et renvoi au CE

(d) prise en considération immédiate et renvoi à une commission parlementaire

Nom et prénom de l'auteur :

Croci Torti Nicolas

Signature :



Nom(s) et prénom(s) du (des) consort(s) :

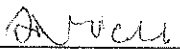
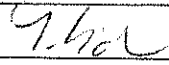
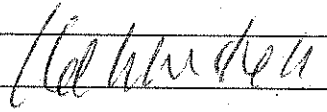
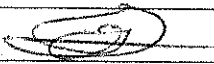
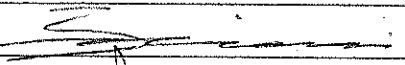
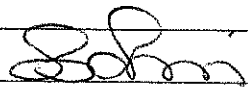
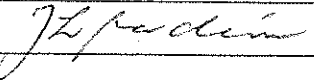
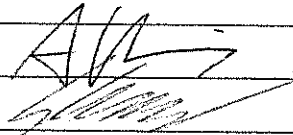
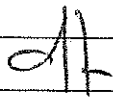


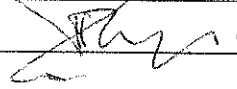
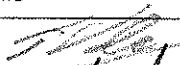
Signature(s) :

Merci d'envoyer une copie à la boîte mail du Bulletin : bulletin.grandconseil@vd.ch

Liste des député-e-s signataires – état au 8 janvier 2019

Aminian Taraneh	Cherubini Alberto	Durussel José
Aschwanden Sergei	Chevalley Christine	Echenard Cédric
Attinger Doepper Claire	Chevalley Jean-Bernard	Epars Olivier
Baehler Bech Anne	Chevalley Jean-Rémy	Evéquoz Séverine
Balet Stéphane	Chollet Jean-Luc	Favrod Pierre Alain
Baux Céline	Christen Jérôme	Ferrari Yves
Berthoud Alexandre	Christin Dominique-Ella	Freymond Isabelle
Betschart Anne Sophie	Clerc Aurélien	Freymond Sylvain
Bettschart-Narbel Florence	Cornamusaz Philippe	Fuchs Circé
Bezençon Jean-Luc	Courdesse Régis	Gander Hugues
Blanc Mathieu	Creteigny Laurence	Gaudard Guy
Bolay Guy-Philippe	Croci Torti Nicolas	Gay Maurice
Botteron Anne-Laure	Cuendet Schmidt Muriel	Genton Jean-Marc
Bouverat Arnaud	Cuérel Julien	Germain Philippe
Bovay Alain	Deillon Fabien	Gfeller Olivier
Buclin Hadrien	Démétriadès Alexandre	Glardon Jean-Claude
Buffat Marc-Olivier	Desarzens Eliane	Glauser Nicolas
Butera Sonya	Dessemontet Pierre	Glauser Krug Sabine
Byrne Garelli Josephine	Devaud Grégory	Glare Yann
Cachin Jean-François	Develey Daniel	Gross Florence
Cardinaux François	Dolivo Jean-Michel	Induni Valérie
Carrard Jean-Daniel	Dubois Carole	Jaccard Nathalie
Carvalho Carine	Dubois Thierry	Jaccoud Jessica
Chapuisat Jean-François	Ducommun Philippe	Jaques Vincent
Cherbuin Amélie	Dupontet Aline	Jaquier Rémy

Liste des député-e-s signataires – état au 8 janvier 2019

Jobin Philippe	Nicolet Jean-Marc 	Ryf Monique
Joly Rebecca	Paccaud Yves	Schaller Graziella 
Jungclaus Delarze Susanne	Pahud Yvan 	Schelker Carole 
Keller Vincent	Pernoud Pierre André	Schwaar Valérie
Labouchère Catherine 	Petermann Olivier 	Schwab Claude
Liniger Philippe	Podio Sylvie	Simonin Patrick 
Lohri Didier 	Pointet François 	Sonnay Eric 
Luccarini Yvan	Porchet Léonore 	Sordet Jean-Marc
Luisier Brodard Christelle	Probst Delphine	Stürner Felix
Mahaim Raphaël	Radice Jean-Louis 	Suter Nicolas
Marion Axel 	Rapaz Pierre-Yves	Thalmann Muriel
Masson Stéphane 	Räss Etienne	Thuillard Jean-François
Matter Claude	Ravenel Yves	Treboux Maurice
Mayor Olivier	Rey-Marion Alette 	Trollet Daniel 
Meienberger Daniel 	Rezso Stéphane 	Tschopp Jean
Meldem Martine 	Richard Claire 	van Singer Christian
Melly Serge 	Riesen Werner	Venezelos Vassilis
Meyer Keller Roxanne 	Rime Anne-Lise	Volet Pierre 
Miéville Laurent	Rochat Fernandez Nicolas	Vuillemin Philippe 
Mischler Maurice 	Romanens Pierre-André 	Vuilleumier Marc
Mojon Gérard	Romano-Malagrifa Myriam	Wahlen Marion
Montangero Stéphane	Roulet-Grin Pierrette	Weissert Cédric
Mottier Pierre François 	Rubattel Denis	Wüthrich Andreas
Neumann Sarah	Ruch Daniel	Zünd Georges 
Neyroud Maurice 	Rydlo Alexandre	Zwahlen Pierre 