

# AVMG, LES BRÈVES

*Membre de la Fédération syndicale SUD-service public et de Sud Education*

*Parution à l'improviste*

## BRUTALITÉ ADMINISTRATIVE AU GYMNASSE AUGUSTE-PICCARD (GAP) ET À LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT POSTOBLIGATOIRE (DGEP)

**«TOUS NE MOURAIENT PAS MAIS TOUS ÉTAIENT FRAPPÉS»**

**JEAN DE LA FONTAINE**

*Une procédure de licenciement avec effet immédiat (article 61 de la Loi sur le personnel) a été engagée par la DGEP à l'encontre de notre collègue M. Philippe Leignel, membre du comité de l'AVMG.*

*Il s'agit d'un maître qui a plus de trente années d'expérience et vingt ans de syndicalisme engagé.*

*C'est la première fois que des griefs relevant d'un langage inapproprié pendant ses cours lui sont adressés.*

Sur la base d'une lettre de plainte et de dénonciation venue de quelques élèves d'une classe, adressée à leur direction le 17 mars avec copie à la DGEP, mêlant plusieurs griefs d'ordre divers concernant essentiellement des propos jugés inappropriés, la Direction générale de l'enseignement postobligatoire, par son Directeur général M. Lionel Eperon, a suspendu dans ses fonctions séance tenante notre collègue par un courrier du 27 mars. Elle l'a convoqué immédiatement, dès le lendemain, pour l'«exercice du droit d'être entendu», en l'absence du Directeur général.

Notre collègue a mandaté pour sa défense un avocat, le Comité de l'AVMG et un membre du secrétariat fédéral de SUD.

Au cours de cette séance, le droit d'être entendu de notre collègue n'a pas été effectivement réalisé. En effet, il s'est avéré que la lettre d'accusation demeure anonymisée et que la DGEP refuse d'en indiquer les signataires. Il s'agit donc pour nous, en l'état, d'un docu-

ment anonyme. De surcroît, il apparaît qu'à la suite de ce courrier, une démarche d'investigation opaque a été menée contre notre collègue. Des élèves ont été reçu-e-s par le directeur d'établissement sans que leur identité nous soit connue et sans que leurs propos nous soient communiqués. D'autres élèves n'ont par contre pas été entendu-e-s.

Notre collègue n'a pas été en possibilité de connaître les éléments rassemblés contre lui par la DGEP et a été mis de facto, et délibérément, dans l'impossibilité d'y répondre complètement. Il s'agit bien d'une instruction à charge qui viole le principe de proportionnalité et ne respecte pas le droit d'être entendu.

Nous avons demandé au cours de cette séance qu'une enquête administrative soit menée pour établir les faits et permettre à notre collègue de bénéficier des pleins droits d'être entendu et de se défendre. La DGEP n'a répondu à aucune de nos demandes et a refusé d'indiquer une échéance pour nous faire connaître sa décision.

À cette heure, notre collègue n'a pourtant toujours pas été reçu par sa direction d'établissement et n'a pas pu s'expliquer devant celle-ci quant aux plaintes exprimées dans la lettre des élèves. Mais la procédure vers le licenciement avec effet immédiat a bel et bien été déclenchée. Il semblerait toutefois, en l'état actuel de nos informations, que ladite procédure soit temporairement suspendue. Cela fait maintenant plus de dix jours que notre collègue vit dans l'angoisse en attendant une détermination de l'employeur qui ne vient pas.

Le collègue est actuellement «libéré de son obligation de travailler pour une durée indéterminée», selon les termes d'une communication commune de sa direction et de la DGEP. La violence de la démarche, autoritaire et opaque, qui se déploie jusqu'ici, donne à l'affaire une tournure suffisamment grave pour justifier notre communication.

Souhaitons à ce stade qu'une véritable instruction puisse avoir lieu, pour que notre collègue puisse défendre son intégrité morale, sa réputation et son avenir professionnels ainsi que son emploi. Et dans cette pénible affaire, nous avons aussi le souci de préserver autant que possible les élèves d'une situation de crise traumatisante.

Quoi qu'il advienne prochainement, nous dénonçons d'ores et déjà la violence insupportable d'un tel «management». À quelles époques et dans quels pays a-t-on

pu se permettre de traiter avec une telle brutalité des individus? On pense aux lettres de cachet de l'Ancien régime ou aux pratiques policières de régimes autoritaires d'un autre temps; à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire mais pas au fonctionnement d'un Etat de droit démocratique. Si l'on nous dit que cette pratique est tout à fait conforme à l'article 61 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, alors nous nous mobiliserons pour faire changer ou disparaître cet article, qui fait peser une menace intolérable sur toutes et tous les collègues.

Nous avons déjà dénoncé avec vigueur, par le passé (en 2009 et 2012), les interprétations abusives de cet article 61 de la LPers par une autorité d'engagement autocratique, sous le règne du précédent Directeur général.

On ne peut et on ne doit pas, sur la base d'accusations unilatérales et sans preuves, bafouer les droits et l'honneur d'un homme ainsi que son avenir professionnel et son emploi.

Pour les mêmes raisons, on ne peut et on ne doit pas plonger tout un établissement scolaire dans une situation de crise. Ce d'autant que l'on voit mal comment dite situation n'engloberait pas tout le personnel ainsi qu'au moins une partie des élèves.

Lausanne, le 9 avril 2019

----- A découper

## **DEMANDE D'ADHESION À L'AVMG (FR. 200.-/ANNÉE CIVILE)**

Nom: \_\_\_\_\_ Prénom: \_\_\_\_\_

Rue: \_\_\_\_\_ NPA / Localité: \_\_\_\_\_

Téléphone: \_\_\_\_\_ Etablissement: \_\_\_\_\_

Fax ou e-mail: \_\_\_\_\_ Type de contrat: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_