

## BRÈVES

### CDD À LA CHAÎNE AU SECONDAIRE II

Les directions des établissements du secondaire II poursuivent leurs pratiques d'engagement en CDD sur de prétendues « queues de postes » (parfois créées de toutes pièces) et même sur des postes entiers. Après une nouvelle intervention syndicale en juin dernier, le DEF a écrit un courrier aux directions pour leur rappeler que la Loi sur le personnel impose le CDI pour les postes pérennes. Nous saluons cette intervention. Quelques premiers signes nous laissent penser que les nouvelles directives sont suivies d'effets. Nous le saluons et nous nous en réjouissons. Nous veillerons toutefois à ce que cette nouvelle orientation de la politique du personnel soit durable.

## MAT-EO. Quésaco?

Cet acronyme jouant habilement la confusion entre un prénom courant et les nécessités de la communication contemporaine des administrations désigne le chantier de la décennie pour le DEF: le passage de trois à quatre ans de l'école de maturité (désormais inéluctable puisque le recours de la Ligue vaudoise a été rejeté par le Tribunal fédéral); l'introduction de la possibilité d'un cursus accéléré en deux ans à l'école secondaire pour les candidat·es les plus émérites à ladite maturité (modèle 10+4); et, comme un leitmotiv, la « valorisation » de la formation professionnelle (nous reviendrons sur ce

sujet dans une prochaine édition).

Le DEF s'est doté d'un [site spécifique](#) pour que chacun·e puisse suivre l'évolution des travaux. Nous recommandons toutefois aux collègues et au public de compléter leur information par nos publications de façon à assurer une certaine pluralité.

Même si la première volée de candidat·es à la maturité en 4 ans n'est pas attendue avant 2032, tout va en fait aller assez vite. En effet, pour qu'une école secondaire se déroule en deux ans (dès 2030), consécutivement à une année d'orientation (8P) dès 2029, une révision de la LEO devrait entrer en vigueur à la rentrée 2028. Cela implique que les travaux parlementaires devraient

## WEBPALETTE

Au-delà du catalogue de la formation continue proposé par la HEP, ne manquez pas de jeter un oeil à la plateforme [webpalette](#) qui rassemble les offres des sociétés de branches membres de la Société suisse des professeur·es de l'enseignement secondaire (SSPES), ainsi que de plusieurs hautes écoles alémaniques (y compris l'ETHZ). Cela concerne d'abord les collègues du secondaire II, mais pas seulement.

s'achever courant 2027, et qu'un projet de loi devrait donc être bouclé à la rentrée 2026 au plus tard. Autrement dit: demain.

Les travaux préparatoires ont commencé. Il n'y est toutefois pas question de l'orientation générale (10 ou 11+4) décidée unilatéralement par le Conseil d'Etat et que nous serons probablement condamnés à combattre le moment venu par un référendum.

Il s'agit plutôt d'examiner les modifications qui pourraient être apportées à d'autres thématiques: organisation de la voie générale, orientation, devoirs, etc. Nous participons à ces travaux, sans renoncer à notre position fondamentale, à savoir celle d'une école de la construction intellectuelle qui donne le temps nécessaire à l'acquisition des savoirs pour tou·tes.

## *L'État n'est pas un employeur responsable!*

**E**t c'est lui qui le dit. Démonstration. Dans le dernier numéro du bulletin, vous avez pu lire le témoignage important de notre collègue Madeleine Courvoisier après que le Tribunal de prud'hommes a reconnu que les (in)actions de l'employeur lui ont porté atteinte et qu'il lui devait réparation. A ce moment-là, le jugement motivé n'était pas connu. C'est désormais le cas. Voici ce que nous pouvons retenir d'important des 48 pages de cette motivation.

L'Etat a systématiquement invoqué ne pas pouvoir être tenu responsable d'une atteinte effectuée en dehors du périmètre de l'école (un tag dans un passage sous-route). Le tribunal reconnaît que ce n'est pas tant

## **DIRECTIVE SUR LES ACHATS**

Dans le dernier numéro, nous faisons état de la modification de la procédure pour les achats, que nous espérons simplifiée afin d'améliorer la vie des collègues qui doivent commander du matériel à la centrale d'achat de l'État (DAL) ou ailleurs. Las. Dans certains établissements, il demeure compliqué d'obtenir ne serait-ce qu'un simple marqueur pour tableau blanc, de même qu'il faut parfois attendre des mois pour une commande auprès de la DAL. Le SVES a écrit à la DGEO pour obtenir, passé un délai d'un mois, le droit d'acheter le matériel hors de la DAL si celle-ci ne peut assurer la livraison.

le lieu du délit que les conséquences effectives sur la victime dans sa fonction de travailleuse qui sont décisives, s'appuyant notamment sur la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement. Cet impact réel sur la travailleuse rendait nécessaire une action de protection.

Or, justement, le Tribunal reconnaît qu'aucune mesure de protection n'était en place avant l'événement; ni dans l'établissement, ni ailleurs non plus.

Le Tribunal établit qu'il n'y avait pas plus de plan d'intervention après un événement critique de ce type. Il ajoute qu'en l'espèce, la direction de l'établissement s'est distinguée par une absence à peu près totale d'empathie, que rien ne saurait justifier.

De surcroît, le Tribunal relève que la DGEO, autorité d'engagement (supérieure), s'est elle aussi

distinguée par une attitude beaucoup trop réservée et qu'elle aurait dû à la fois témoigner plus clairement son soutien à la travailleuse et victime, et faire des propositions plutôt que de mettre une enseignante en détresse en position de devoir formuler ses attentes.

Le Tribunal reconnaît enfin qu'il est légitime qu'en pareilles circonstances une communication soit adressée aux élèves de l'école, et même aux parents, sur le caractère inacceptable des actes commis, quel qu'en soit l'auteur.

Ce jugement est sévère pour l'employeur, qui devrait en tirer les leçons. Or, comment réagit-il? Il fait appel !

L'État et ses avocats persistent à faire comme si la localisation du tag en dehors du périmètre scolaire et le fait que son auteur soit un ancien élève déchargeait entièrement l'employeur de sa res-

## EXPERTISE DES EXAMENS

Une direction d'établissement (obligatoire) a considéré qu'un·e enseignant·e assurant une expertise au gymnase devait souffrir d'un congé non-payé! SUD a saisi la DGEO, qui a tranché. Les enseignant·es qui assurent une expertise, même dans un autre ordre d'enseignement, doivent être libéré·es. Le coût du remplacement revient à l'employeur. Les expert·es ont par ailleurs évidemment droit à l'indemnité de CHF 150.- pour la journée, ainsi qu'aux frais de transport et de repas.

ponsabilité de protection et d'assistance.

Pourtant, ce sont bien des élèves qui ont vu le tag et qui en ont informé notre collègue.

Le Tribunal n'a évidemment pas rendu l'employeur (quel qu'en soit l'échelon hiérarchique) responsable du tag. Il a simplement retenu que les effets de l'acte ne pouvaient que se reporter sur la personne dans sa qualité de travailleuse.

Dans son appel, l'État s'en tient à une position extrêmement restrictive. Si un·e travailleur·euse est agressé·e, dans sa fonction, hors du lieu et du temps de travail et par un tiers, l'État n'a aucune responsabilité.

On recommandera donc aux collègues de veiller impérativement à ne se faire agresser que sur leur lieu et leur temps de travail, par un usager, un collègue ou un hiérarque. Dans le cas

contraire, l'employeur, selon ce qu'il affirme dans son appel, n'a aucune obligation. En pareille situation, il ne reste donc que le syndicat.

Cet appel est un véritable scandale et témoigne d'une insupportable hypocrisie.

C'est le même État qui se présente sur la place publique comme exemplaire en matière d'égalité, de protection, de lutte contre les discriminations, etc.

C'est le même État qui attend de ses employé·es un comportement exemplaire en tout temps et en tout lieu, y compris hors du temps et du lieu de travail et qui sanctionne, souvent de manière disproportionnée, dès que le comportement lui disconvient.

Mais c'est toujours le même État qui estime n'avoir aucune responsabilité dans l'affaire qui nous occupe et qui veille

## SOIRÉES FESTIVES

Les étudiant·es des gymnases et des écoles professionnelles en fin de formation célèbrent comme il se doit l'achèvement réussi de leur cursus. Nous sommes, à des degrés divers, toutes passées par là. Cela fait en quelque sorte même partie du paysage des écoles du secondaire II, sans parler du tertiaire. Ces soirées se tiennent pour certaines dans des lieux connus de la vie nocturne des cités vaudoises, privatisés. Les enseignant·es y sont souvent invité·es. L'organisation en revient aux comités des étudiant·es des écoles, officiellement reconnu·es, et pour ainsi dire encadré·es par les directions d'établissements et donc, en dernier recours, par la DGEP. Au vu du calendrier, ces mêmes soirées ont souvent lieu avant la fin officielle de l'année, à la veille des promotions. Cela en fait donc un temps et un lieu auquel s'étend le devoir d'exemplarité du personnel, du point de vue très lâche de l'employeur. Nous en avons une approche plus nuancée. Sachant que jeunesse se passe et que l'excès

scrupuleusement à ses intérêts très étroits, au mépris de la personnalité, de l'honneur, de l'intégrité et de la santé de celles et ceux qui travaillent pour lui.

*Madeleine Courvoisier publie également une lettre ouverte que vous trouverez sur le site du SVES.*

## Chronique d'une lutte féministe

Cela fait plusieurs années que le SVES et SUD se battent pour que l'ordonnance protégeant l'allaitement sur le lieu de travail soit appliquée dans les écoles. La législation est claire. Il doit impérativement y avoir un local d'allaitement dans un lieu de travail comptant au moins vingt femmes. Ce même local peut également servir de salle de repos pour les femmes enceintes.

Ces lieux doivent être mis à disposition en tout temps, qu'il y ait une femme allaitante, ou pas. Il ne saurait être question de devoir quémander l'ouverture du local le moment venu. Du reste, une femme enceinte n'a pas l'obligation de faire connaître sa grossesse à l'employeur, notamment pour éviter la discrimination à l'embauche et pour le simple respect de la sphère privée. Une grossesse sur quatre n'est pas menée à son terme. En obligeant les femmes à venir demander la mise en place d'une salle de repos et d'allaitement au début de leur grossesse, on méconnaît le corps des femmes et les enjeux liés à la grossesse.

L'année passée déjà, à la veille du 14 juin 2023, nous avons interpellé le Conseil d'Etat à ce sujet, avec une affiche pour les lieux de de travail ([kit BörLöz](#)). Cela n'a pas suffi. L'Etat se bornant à préciser que les directions des établissements appli-

guette, nous appelons chacun·e à la prudence, mais nous attendons aussi de l'employeur et des directions qu'elles assument leurs responsabilités dans la position qu'elles occupent de parrainage de ces manifestations, plutôt que de feindre d'ignorer les risques et de s'en offusquer ensuite.

quaiement bien la loi alors que nous savions que ce n'était pas le cas.

Le collectif féministe de SUD « Nous Serons Le Feu » (NSLF) a donc décidé de reprendre le problème à la base. Il a fait un travail de recueil de données durant plusieurs mois, en vérifiant la situation dans le plus grand nombre possible d'établissements. Le résultat fut sans appel.

Le SVES et NSLF ont donc écrit pour demander la mise aux normes des écoles. La mention des mauvais élèves sur le compte Instagram de NSLF a fait son effet. La presse s'est saisie du sujet, au moment où, de plus, le SECO lançait une campagne de sensibilisation. Plusieurs directions se sont empressées de répondre et de planifier les travaux nécessaires. En un mois, ce n'est pas moins d'une dizaine de salles d'allaitement qui ont vu le jour, et une vingtaine d'autres qui sont en préparation ! Du jamais

vu. Mais il a fallu tout de même faire face à plusieurs réactions excessives de certains directeurs.

On comprend alors que des personnes nous aient demandé de ne pas intervenir, de peur des représailles. Plusieurs collègues ont admis préférer les solutions de bricolage proposées par leur Direction plutôt que de se manifester pour faire appliquer la loi. Certaines écoles sont donc encore des lieux dans lesquels les femmes ne peuvent travailler et vivre sereinement.

A titre d'exemple, voici un extrait d'une lettre reçue d'une direction dans le cadre de nos demandes de mise en conformité : *« Il est regrettable que vous ayez pris l'option de tendre l'oreille aux informations frelatées en refusant l'esprit indispensable pour les considérer. Il est inacceptable qu'un jugement aussi sévère soit rendu sans*

## **PUBLICATION DES RÉSULTATS DES ECR**

Le Département a donc décidé de publier les résultats des ECR par établissement. Il y aurait été forcé par la justice, saisie par un grand quotidien de la place.

On notera que le même Département n'a pas la main aussi leste pour toutes les données qu'on pourrait lui demander, mais passons.

Cette publication est de toute manière sans intérêt. Quiconque a quelques notions de sociologie et de géographie aura vite fait de noter le recoupement pour ainsi dire parfait entre le niveau des résultats des élèves aux ECR et la composition socio-économique de la population de sa zone de recrutement des élèves.

Sachant que les élèves sont attribués à un établissement en fonction de leur adresse, on voit mal l'intérêt public de l'information. De surcroît, aucune analyse statistique ne donne d'indication sur la variance de ces résultats.

Le quotidien aura fait un bel article sur la transparence, et après? Quant au Département, quel est son agenda politique derrière cette publication?

*un travail d'information préalable rigoureux. Voilà des propos de nature calomnieuse dont je me refuse de comprendre l'esprit par lequel ils ont été formulés. Finalement, il s'agit ici d'une forme d'insulte de l'engagement de mes collaborateurs qui oeuvrent quotidiennement avec professionnalisme et dont la direction et ses membres ont le souci constant du respect des droits des personnes et de leur bien-être professionnel. »*

Il n'est tout de même pas dénué d'ironie qu'une Direction qui ne respecte pas la loi décide de contre-attaquer en nous expliquant que nous nous y prenons mal et que nous jetons l'opprobre sur ses collaborateurs... Intéressant tour de passe-passe ! D'autant plus que même dans les explications, tout tourne uniquement autour des hommes. Le langage employé ne laisse pas de place au doute. Il n'est ici pas question des femmes

mais bien de l'ego de quelques directeurs qui promettent encore de beaux jours au patriarcat.

Cette campagne n'est pas terminée. Nous devons être attentif-ves et revenir vérifier, dans quelques mois, si les choses ont évolué dans le bon sens... ou pas. S'il le faut, nous n'hésiterons pas à mettre en avant d'autres établissements, sachant que cela sera source de progrès pour les femmes au travail.

## ADHÉRER AU SVES, C'EST...

- ➔ **Rejoindre les enseignant-es actifs-ves membres de l'organisation dans le secondaire I et II pour promouvoir la qualité de l'école vaudoise et des conditions de travail des enseignant-es**
- ➔ **Agir collectivement avec les milliers de membres de la Fédération syndicale SUD pour un service public de qualité pour les usagers-gères et l'amélioration des conditions de travail dans les secteurs public et parapublic**
- ➔ **Participer aux assemblées pour prendre position sur les orientations de l'école vaudoise**
- ➔ **Recevoir de l'information par l'intermédiaire du bulletin des délégué-es SVES dans les établissements.** La secrétariat renseigne les membres sur l'identité du (des) délégué-e(s) et correspondant-e(s).
- ➔ **Bénéficier d'une aide en cas de conflit avec l'employeur ou pour toute question liée aux rapports de travail.** Pour la défense professionnelle, syndicale et juridique, contactez le secrétariat par téléphone au 021 616 19 93, par mail à [info@sves-sud.ch](mailto:info@sves-sud.ch) ou directement sur notre site Internet et vous serez orienté-es vers la personne la plus à même de vous répondre.
- ➔ **Garantir nos conditions de vie en cas d'arrêt de travail de longue durée avec des possibilités de versement d'indemnités de compensation de Pro Salario.** L'employeur public garantit un an de droit au salaire en cas d'incapacité de travail, plus trois mois à 80%. Au-delà, l'assurance invalidité prend le relais. Pour permettre le maintien d'un salaire à hauteur de 90%, le SVES a créé la Fondation Pro Salario qui peut verser des indemnités de compensation. L'adhésion demande une modeste contribution en regard d'offres d'assurances.
- ➔ **Avoir une assurance RC professionnelle** qui couvre les membres SVES contre le risque de dommages occasionnés à du matériel professionnel.
- ➔ **Soutenir ou rejoindre le Comité,** actuellement composé de sept membres.
- ➔ **Disposer des services d'un secrétariat dynamique et efficace** auquel s'adresser préalablement pour toute question. **SVES, Pl. Chauderon 5, 1003 Lausanne, 021 616 19 93**
- ➔ **Le tout pour une cotisation de Fr. 200.- par an** qui couvre les frais de fonctionnement du SVES, la cotisation à la Fédération syndicale SUD (45.-), la protection juridique (15.-) et les 5.- de contribution au fonds de lutte. Les nouveaux-nouvelles membres paient une contribution unique de 10.- au fonds de prévoyance.
- ➔ **Inscrivez-vous** sur le site Internet ou envoyez le bulletin ci-dessous.

### Bulletin d'adhésion

Nom: ..... Prénom: .....

Adresse: ..... NPA/localité: .....

N° tél.: ..... Courriel: .....

Ordre d'enseignement

Secondaire I

Ecole de la transition

Gymnase

Enseignement professionnel

Primaire

Hautes écoles

Etablissement(s): .....  
.....

Bulletin à envoyer à: **SVES Pl. Chauderon 5, 1003 Lausanne**