

MAJUSCULES



QUAND LE SILENCE DEVIENT UNE MÉTHODE

ÉDITO Il y a des silences qui en disent plus long que n'importe quel communiqué. Celui du Conseil d'État, ces dernières semaines, en fait partie. Alors que les organisations syndicales demandent, de façon répétée et argumentée, l'ouverture d'un véritable dialogue autour du budget 2026 en cours, la réponse officielle oscille entre mutisme institutionnel et renvois dilatoires. **P.2**

L'ÉVÉNEMENT

Des mobilisations historiques qui changent la donne **P.3**

LA SPV

Non à la suppression des décharges de fin de carrière **P.6**

LA MINUTE SYNDICALE

Le Père Noël est une ordure! **P.8**



ALMA REMPORTE LE PRIX DE L'AVESAC 2025

L'ÉCOLE Cette année, le prix de l'Association Vaudoise des Enseignant.es en Structures d'Accueil a été remis à l'association ALMA pour son admirable travail auprès des jeunes allophones provenant de plusieurs communes du canton de Vaud. Par cette reconnaissance, l'AVESAC souhaite saluer le travail collectif et l'engagement d'ALMA en faveur de l'inclusion et du vivre-ensemble. **P.4**

QUAND LE SILENCE DEVIENT UNE MÉTHODE

L'ÉDITO Il y a des silences qui en disent plus long que n'importe quel communiqué. Celui du Conseil d'État, ces dernières semaines, en fait partie. Alors que les organisations syndicales demandent, de façon répétée et argumentée, l'ouverture d'un véritable dialogue autour des du budget 2026 en cours, la réponse officielle oscille entre mutisme institutionnel et renvois dilatoires.



Par **Gregory Durand**
Président SPV

Le Conseil d'État persiste à refuser la discussion. Certains responsables politiques n'hésitent pourtant pas à se retrancher derrière un argument facile : « les syndicats ont refusé de négocier ». C'est faux. Et ils le savent. Lors de la première séance, la délégation au Conseil d'État a présenté son projet de mesures d'économie sur les employé-es de l'État, soit environ 35 millions sur 300 millions. Les syndicats, qui défendent des prestations de service public de qualité, ont demandé, deux heures après la première séance, l'accès à l'entier des mesures qui auront un impact indéniable sur les prestations du service public.

Lors de la deuxième séance, le Conseil d'Etat a refusé de présenter l'intégralité des coupes envisagées, comme si les partenaires sociaux étaient incapables d'en comprendre l'ampleur ou indignes d'en débattre. Une démocratie sociale digne de ce nom ne peut pas s'accommoder de décisions prises à huis clos et de dossiers partiellement dévoilés. Le service public mérite mieux que cette méthode.

Le refus, le seul, vient d'en face. De celles et ceux qui, aujourd'hui, prétendent que le dialogue social est intact alors qu'ils en verrouillent méthodiquement les portes. Par ailleurs, même l'organe de conciliation et d'arbitrage a délivré à la mi-octobre un acte de non-conciliation, soit le constat d'un échec des négociations. Ce ne sont pas les syndicats qui le disent, mais bel et bien une chambre du Tribunal cantonal. Et depuis, le Conseil d'État fredonne les mêmes arguments qui n'ont justement pas convaincu le tribunal...

Même si le Département de l'enseignement et de la formation professionnelle augmente le nombre de postes pour couvrir l'augmentation démographique, il adopte des mesures statutaires pérennes, lourdes de conséquences pour le personnel, alors même qu'aucun autre secteur n'applique une telle rigueur. On serait en droit d'attendre de l'employeur un minimum de cohérence et, à tout le moins, un soutien clair à ses collaboratrices et collaborateurs.

Par ailleurs, lors de la première séance de « négociation », le Conseil d'État s'est montré incapable d'expliquer la genèse même de ces périodes de décharge de fin de carrière, pourtant instaurées pour préserver la santé du personnel en fin de parcours professionnel, pour garantir une continuité pédagogique de qualité et qui sont le fruit d'une mesure négociée et inscrite dans un accord avec le Conseil d'Etat. Le « susucre » proposé — instaurer une sixième semaine de vacances dès 60 ans — relève d'un non-sens pédagogique. Il ne répond ni aux besoins des élèves, ni aux réalités du terrain, ni à la logique qui avait présidé lors de la création des mesures négociées pour compenser les avancées de la LPers non applicables dans le secteur de l'enseignement.

Qu'en est-il de la réduction du salaire pour les remplaçant-es non titré-es pédagogiquement ? Cette diminution apparaît comme la seule mesure que le Conseil d'État soit capable d'imaginer pour répondre aux problèmes chroniques de remplacements. Et cela, alors que la SPV a déposé en 2019 une résolution et des propositions concrètes pour améliorer le système. La seule réponse obtenue aujourd'hui s'intéresse davantage aux finances qu'à la qualité de l'enseignement. De plus, il ne faudrait pas que cette décision implique une surcharge de travail, notamment la préparation du remplacement, pour les collègues absent-es pour raison de maladie.

Le dialogue social n'est pas une formalité administrative : c'est la condition d'un climat de confiance. Le Conseil d'État et le Département de la formation ne peuvent pas exiger de la communauté éducative qu'elle assume des changements majeurs — notamment une école à visée inclusive, une école numérique — tout en lui refusant les informations essentielles et de réelles négociations.

Le silence, aujourd'hui, n'est plus une absence de réponse. C'est une réponse en soi et elle n'est plus acceptable. ►

Editorial écrit le 1^{er} décembre 2025

DES MOBILISATIONS HISTORIQUES QUI CHANGENT LA DONNE

L'ÉVÈNEMENT En novembre 2025, trois jours de mobilisation ont été organisés. Le mardi 18 novembre, selon la SPV, près de 60% des enseignant-es de la scolarité obligatoire étaient en grève. La mobilisation suivante était extrêmement importante, avec près de 25'000 personnes. Les mardi 25 et mercredi 26 novembre ont été très bien suivis, tout comme la première action du mois. La manifestation du mercredi 26 a battu tous les records avec 28'000 personnes. Et le Conseil d'Etat est sourd...



Par la **FSF, SSP** et **SUD**

La journée de grève et d'action du 18 novembre, appelée par la FSF, SUD et le SSP, a connu un succès historique : des milliers de grévistes, un nombre impressionnant de lieux de travail mobilisés et une manifestation suivie par 25'000 personnes. Le Conseil d'Etat n'aurait pas pu donc persister à refuser d'ouvrir de véritables négociations sur les coupes prévues au vu de la colère qui s'était exprimée dans tout le canton. La première des journées de grève et mobilisation des salarié-es des services publics et parapublics a atteint des proportions de mobilisation que l'on n'avait pas connues depuis le milieu des années 1990, lors des vastes programmes d'austérité budgétaire. Les secteurs habituellement les plus mobilisés, tels que celui de l'enseignement, ont accru leur taux

de participation au mouvement, en particulier en ce qui concerne l'enseignement primaire. Les secteurs comme le CHUV ou l'administration cantonale ont participé de manière inédite non seulement aux actions, mais surtout à la grève, et ce malgré les tentatives d'empêcher le mouvement de grève au CHUV par un usage totalement abusif du règlement de service minimum. Le secteur de l'accueil de l'enfance a également montré une participation historique. Les mobilisations ont aussi été très suivies à l'Unil et dans les Hautes Ecoles (HES, HEP) à la fois par les salarié-es et par les étudiant-es.

Dans les services parapublics (santé et social), si certains lieux de travail se sont mis en grève, à l'exemple de l'EVAM et du Sleep in, de nombreuses structures ont été empêchées de se mobiliser car le droit de grève leur a été refusé

par l'employeur. Toutefois les actions menées tout au long de la journée du 18 novembre et à travers tout le canton ont montré la solidarité de ces secteurs avec le mouvement ainsi que leur mécontentement.

Devant l'ampleur de mobilisations qui ne cessent de croître, le silence du Conseil d'Etat est scandaleux.

L'ampleur inédite de la mobilisation du 18 novembre a changé profondément la situation autour du budget. Le Conseil d'Etat ne pouvait désormais plus persister dans la posture exprimée dans son courrier de lundi. En effet, il y prétendait avoir déjà négocié avec les syndicats, ce qui est factuellement faux. Le Conseil d'Etat aurait dû changer de position et ouvrir des négociations pour répondre aux demandes exprimées par l'extraordinaire mobilisation de ce jour.

Ensuite, les deux journées de grève et d'action appelées par la FSF, SUD et le SSP des 25 et 26 novembre ont battu à nouveau des records de participation de milliers de grévistes et une manifestation qui a rassemblé 28'000 salarié-es et usagères/ers en colère. Devant l'ampleur de mobilisations qui ne cessent de croître, le silence du Conseil d'Etat est scandaleux. Le gouvernement s'enlise dans une profonde crise politique. Sans nouvelles de sa part, nous avons été de retour les mardi 2 et mercredi 3 décembre devant le Grand Conseil, le jeudi 4 décembre en grève. ►

ALMA REMPORTE LE PRIX DE L'AVESAC 2025

L'ASSOCIATION Cette année, le prix de l'Association Vaudoise des Enseignant.es en Structures d'Accueil (AVESAC) a été remis à l'association ALMA pour son admirable travail auprès des jeunes allophones provenant de plusieurs communes du canton de Vaud. Par cette reconnaissance, l'AVESAC souhaite saluer le travail collectif et l'engagement d'ALMA en faveur de l'inclusion et du vivre-ensemble.

Par **Cindy Blanc, Comité AVESAC**

Créée en 2017 à Lausanne par Claudia Gallo, enseignante spécialisée intervenant en classe d'accueil, ALMA a pour mission de favoriser l'intégration des jeunes migrants (10 à 18 ans) à travers le sport et la culture. Grâce à une équipe de responsables, coaches et bénévoles engagés, l'association a suivi chaque semaine, en 2024, plus de 100 jeunes de 40 nationalités.

Au cœur des activités d'ALMA, le sport est envisagé comme un levier d'intégration permettant aux jeunes de canaliser leurs émotions, de renforcer leur estime de soi et leur sentiment d'appartenance.

À chaque séance de kickboxing depuis 2017, une trentaine de jeunes se retrouvent dans une ambiance à la fois joyeuse et... transpirante, l'occasion d'être stimulés physiquement et guidés pour développer leur coordination sous le regard expérimenté de Martial Ayissi. Durant trois ans, un second cours était donné par Qassem Jafari, ayant lui-même fréquenté ALMA dès ses débuts.

Depuis février 2024, des cours de football en salle sont donnés par Badis Ghrissi.

Les jeunes découvrent ainsi les valeurs du jeu, tout en tissant des liens durables et en apprenant à vivre ensemble. Cela permet ensuite à certains.es d'aborder les clubs locaux avec assurance.

ALMA propose également des cours de natation, grâce à l'accompagnement bénévole de Thierry Michellod. 37 jeunes ont appris à nager en 2024, mais l'association fait face à une demande croissante, notamment de la part des foyers EVAM accueillant des mineurs non accompagnés (MNA).

Concernant le volet culturel de l'association, un partenariat avec le musée cantonal des Beaux-Arts (MCBA) de Lausanne a été initié en 2022, grâce à l'engagement de Gisèle Comte, médiatrice culturelle. Cette collaboration vise à créer des passerelles entre les jeunes et les lieux artistiques, afin de rendre le musée et l'art plus accessibles à un public souvent éloigné de ces espaces culturels. Des ateliers et des visites sont proposés pour favoriser des moments de création partagée.



Suleqa, Mousa, Filimon, Thierry, Chantal et Claudia reçoivent le prix de l'AVESAC 2025.

Par ces multiples activités, ALMA s'affirme, dans la région lausannoise, comme une réponse concrète aux défis de l'intégration des jeunes migrants en leur permettant de surmonter l'isolement et de bâtir un avenir plus serein par la création de liens durables.

Si vous êtes tenté.e par la possibilité de vous lancer dans une aventure similaire dans votre région, n'hésitez pas ! ►

SOUTENEZ ALMA

L'association a besoin de votre soutien pour pérenniser ses activités et continuer à exister. Parlez-en autour de vous, faites un don et/ou devenez membre avec une adhésion de 50 frs. www.aalma.ch



POUR DES LIEUX DE TRAVAIL SAINS, NON DISCRIMINATOIRES ET CORRECTEMENT RÉMUNÉRÉS !

LA FAITIÈRE La couleur « violet » prédomine. La cloche sonne régulièrement afin de signifier l'ouverture des débats. Les prises de parole s'enchaînent, presque chronométrées pour permettre à chacune de se sentir écoutée. Les propositions et les résolutions sont nombreuses et suscitent peu d'objections. Ce congrès permettra à la commission féministe de l'USS de planifier ses actions pour ces quatre prochaines années.

Pour la délégation SPV, Lucie Kemmling

Plus de 160 femmes étaient réunies à Berne pour le 15e Congrès féministe 2025 de l'Union syndicale suisse (USS). Il fait suite à 14 congrès des femmes, dont le premier a eu lieu en 1962. En marge des parties statutaires, des conférences et des ateliers ont rythmé ces deux journées, dédiées au harcèlement sexiste et sexuel, à la défense des minorités et aux droits des femmes, notamment dans le milieu professionnel. La délégation de la SPV, Gaëlle Gilliéron, Chloé Wittmann et Lucie Kemmling, a pris part à ce congrès aux côtés des différentes associations membres de l'USS. Il est à noter que la SPV est l'association avec le plus haut pourcentage de membres féminines (87,5%). Il était donc primordial de participer à cet événement.

Les nombreuses interventions ont mis en lumière le fait que, bien que l'égalité soit actée, elle n'est pas encore complètement vécue et ressentie sur le terrain. Les femmes et toutes les minorités sont encore victimes de discriminations. 60% y seraient confrontées sur leur lieu de travail selon l'USS. C'est pourquoi la lutte continue pour faire entendre leurs droits et changer certains automatismes de notre société. A plusieurs reprises, l'assemblée a évoqué l'éducation et son rôle crucial dans l'évolution de ce combat. Le constat est unanime. Les mécanismes de défense qui traitent de ces cas, notamment de harcèlement, sont encore trop tournés vers une banalisation des faits et une mise en doute de la parole des victimes. De plus, peu d'entreprises sont dotées d'un programme de prévention pour les employeur-euses et les employé-es ou d'un protocole d'intervention clair. Les femmes sont bien souvent contraintes de quitter leur

poste, sans que le problème de fond ne soit abordé ni même remis en question. « Fix the System, not the Women¹ » : ce slogan, utilisé lors d'une manifestation féministe, illustre à merveille le fait que les droits des femmes sont constamment ébranlés. Ce n'est qu'en dénonçant les pratiques, en verbalisant les inégalités et en mobilisant la population que le système pourra évoluer. Pour ce faire, les participantes ont exigé du Parlement qu'il ratifie la convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ce serait un premier pas.

Dans les causes féministes, les syndicats ont d'abord un rôle d'information et d'accompagnement. Cependant, pour pouvoir faire évoluer des pratiques parfois trop patriarcales, ils sont souvent à l'origine des mouvements nationaux, voire internationaux, pour défendre les femmes. Pour ce faire, les syndicats ont entre autres besoin de moteurs, d'icônes, de personnalités qui sortent des sentiers battus et font avancer la cause. La grève des femmes du 14 juin par exemple a été initiée par Christine Brunner, avocate suisse renommée, active en politique et syndicaliste. Lors de ce congrès, Ruth Dreifuss lui a rendu un bel hommage et a terminé son discours par : « La lutte est une nécessité, mais c'est aussi et surtout une source de joie ». Car l'ambiance qui a régné lors de ces 21 et 22 novembre était positive et constructive. Les discussions ont été franches et traduisent un grand espoir de changement. Les déléguées ont finalement appelé les fédérations de l'USS à entamer dès à présent les préparatifs stratégiques en vue d'une nouvelle grève féministe le 14 juin 2027. ■

¹ Répare le système, pas les femmes

NON À LA SUPPRESSION DES DÉCHARGES DE FIN DE CARRIÈRE

LA SPV Dans le cadre des mesures d'austérité pour le budget 2026, la suppression des décharges de fin de carrière est une mesure qui fait mal. Pour un-e généraliste qui a travaillé toute sa carrière à l'Etat à 100%, c'est 20'000 CHF de perte pour sa dernière année d'enseignement. Voici les arguments qui ont guidé la SPV durant ces dernières semaines.

Protection de la santé physique et mentale

- Après des années de travail, la charge de travail globale (préparation, suivi, correctifs, gestion de classe, réunions, etc.) pèse fortement, surtout dans les dernières années de carrière. Une décharge permettrait de réduire ce stress, de prévenir l'épuisement professionnel et de partir à la retraite avec un meilleur bien-être.
- En l'absence de décharge, les risques d'absentéisme pour santé, de burn-out ou de baisse de qualité de travail augmentent.

Transmission, accompagnement, remplacement

- Ces périodes de décharge facilitent la transition vers la retraite : cela permet aux enseignants proches de la retraite de préparer leur succession, de former les plus jeunes, d'organiser une passation, de laisser un niveau de qualité pédagogique stable.
- Elles donnent aussi aux directions le temps de planifier les remplacements, ce qui réduit les perturbations pour les élèves.

Équité et reconnaissance

- Les enseignants qui ont déjà accompli beaucoup d'années méritent une reconnaissance, notamment dans les dernières années où la fatigue s'accumule.
- Ce n'est pas un privilège injustifié : le dispositif a été négocié, inscrit dans la loi et utilisé par une proportion non négligeable du corps enseignant. Le retirer après l'avoir octroyé, c'est remettre en question des droits acquis.

Impact sur la qualité de l'enseignement

- Les enseignants moins fatigués et moins surchargés offrent un meilleur service aux élèves, plus de temps pour préparer, corriger, accompagner les élèves en difficulté, ajuster les cours.
- Si ces périodes de décharge disparaissent, cela peut se traduire par une baisse de la qualité d'enseignement, ce qui nuit aux élèves.

QUI A DIT CECI SUR LES PÉRIODES DE DÉCHARGE DE FIN DE CARRIÈRE ?

1. Elles permettent « d'engager de jeunes enseignants »
2. Elles « favorisent une discussion entre le personnel enseignant et la direction d'établissement pour préparer au mieux la retraite »
3. « Il est à relever que tous les cantons romands ont mis en place un dispositif similaire et qu'en comparaison intercantonale, les modalités vaudoises ne sont pas plus généreuses que les autres »

Réponses sur le site vd.ch

Coût-bénéfice pour l'État

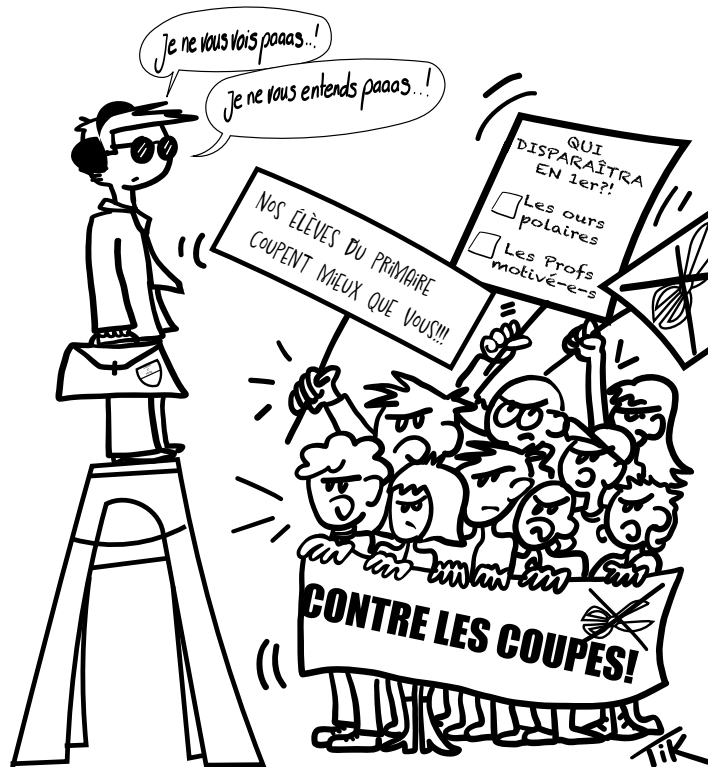
- Si les économies immédiates sont tentantes, les coûts secondaires peuvent être plus élevés : absentéisme, diminution de la qualité, hausse des arrêts maladie, départs anticipés ou pertes d'expérience.
- Il est possible que les gains à court terme soient annulés ou dépassés par les coûts à plus long terme.

Comparaison régionale / intercantonale

- Tous les cantons romands ont des dispositifs similaires. Supprimer les décharges de fin de carrière va isoler le canton de Vaud dans ce domaine et pourrait rendre les conditions d'enseignement moins attractives. Cela pourrait poser problème pour la rétention ou l'attraction des enseignants. ►

LE ROILLE-GOSSE

Manifestations et grèves: la réponse du Conseil d'Etat.



LA RETRAITE SE PRÉPARE LONGTEMPS À L'AVANCE !



Il reste encore quelques places pour le séminaire « Prendre sa retraite », co-animé par la SPV et la CPEV et destiné aux collègues qui prendront leur retraite dans les 7 prochaines années. Il aura lieu le mercredi 28 janvier 2026 (14h-17h à la HEP). ►



Inscription sur spv-vd.ch
(participation gratuite pour
les membres de la SPV)

LA MINUTE SYNDICALE DE LA SPV

LE PÈRE NOËL EST UNE ORDURE !

« Vous êtes myopes des yeux, myopes du cœur et myopes du budget ! » Voilà ce qu’aurait sans doute pu lancer Christian Clavier, dans le rôle culte de Katia, en découvrant le budget de l’État de Vaud.



Par Yves Froidevaux
Secrétaire général

S’inventer soi-même un déficit en perdant 500 millions — conséquence directe d’une mauvaise application du bouclier fiscal des millionnaires — et après avoir déposé sous le sapin des plus fortunés un cadeau sous forme de baisses d’impôts de plus de 600 millions par année... Merci, Papa Noël.

Pour les collaborateurs de l’État et du parapublic, cette année, les guirlandes sentent le brûlé et les pains de sucre sont périmés. Une fois de plus, ce sont la fonction publique et les prestations destinées aux plus fragiles qui se retrouvent dans la ligne de mire. Un remake douteux des mesures Orchidée des années 1990.

Et cela au moment même où les besoins explosent : vieillissement de la population, multiplication des élèves «ingérables», augmentation vitale des subsides à l’assurance maladie, enjeux climatiques majeurs... Face à ces défis, le gouvernement vaudois choisit pourtant de réduire drastiquement ses ressources, pour mieux justifier ensuite des mesures d’économie destructrices. Un sacrifice du bien commun au nom des intérêts de quelques privilégiés.

À écouter certains parlementaires cantonaux dans les débats budgétaires, les fonctionnaires vaudois seraient des nantis râleurs... ou des râleurs nantis ! La réalité est tout autre. Pour le seul secteur de l’enseignement, selon une enquête de Watson (août 2025) basée sur les données



officielles des cantons, le salaire initial des enseignants généralistes se situe à la 19e place sur 26 (7,1 % sous la moyenne suisse), juste devant Appenzell Rhodes-Intérieures et Nidwald. Au secondaire, les collègues occupent la 22e place (5,1 % sous la moyenne suisse). En tenant compte des loyers et de l’assurance maladie, le tableau serait encore plus préoccupant.

Et il faut le rappeler : cette mobilisation historique ne repose pas uniquement par la question salariale. La défense du service public, la qualité des prestations et la dégradation exponentielle des conditions de travail ont été des moteurs puissants de cette action collective. Nous étions des dizaines de milliers à défiler aussi — et surtout — pour nos élèves.

Cette année, le Père Noël est vraiment une ordure. Vivement 2026. Ou pas. ►

AGENDA

28 JANVIER 2026
Séance SPV sur les retraites

19 MARS 2026
AG AVEP2

25 MARS 2026
AG AVEP1

JEUDI 4 JUIN 2026
Assemblée des délégué-es SPV