Service public

Fédération syndicale SUD
Pl. Chauderon 5 - 1003 Lausanne
tél. 021 / 351 22 50
e-mail info@sud-vd.ch
site www.sud-vd.ch

Rapport d'activité du Secrétariat fédéral SUD
2025-2026

Choix de quelques éléments exemplaires, document non exhaustif présenté lors de l'Assemblée générale de la Fédération le 17 novembre 2026

Situation générale

La politique de restriction budgétaire dans les secteurs publics et parapublics, à l'œuvre depuis 30 ans dans le Canton de Vaud, a connu un net renforcement depuis maintenant trois ans, marqué entre autres choses en 2023 par le refus d'une indexation des salaires à la hauteur du renchérissement, puis en 2025, avec des mesures d'économies d'une ampleur inégalée depuis les plans Orchidées des années 1990. Le budget 2026 est marqué par des moyens diminués dans plusieurs domaines. Notre lutte déterminée, inédite quant à l'étendue de la grève et à la répétition de manifestations de masse, nous a permis de faire reculer le Conseil d'État concernant les mesures sur les salaires et les décharges de fin de carrière des enseignants·es. Nous avons bien enregistré une victoire tactique. Toutefois, si le Conseil d'État a dû enregistrer une défaite politique d'étape, cela ne change rien à sa stratégie d'assainir (sic) les finances cantonales, avec de nouvelles mesures au budget 2027, en attendant un plan d'ampleur pour les années 2028 à 2030. Le Conseil d'État peut désormais s'appuyer sur l'adoption de l'initiative « 12% » pour renforcer son projet. Tout y passera : salaires, augmentation et de la charge et de l'intensité du travail, subventions, salaire socialisé (subsides, bourses, etc.). Notre mobilisation devra être à la hauteur.

Retraites

Une fois n'est pas coutume, notre lutte contre le plan « As-So », sans relâche depuis 2017, a payé. Le Conseil d'administration de la CPEV a fini par retirer ce plan et a demandé à l'Autorité de surveillance As-So d'accepter le plan de prestations actuellement en vigueur comme seule base pour déterminer les rentes des pensionné·es. Cela signifie très concrètement qu'il n'y a pour l'heure plus aucun risque d'augmentation de l'âge minimum pour les deux collectifs d'assuré·es et que ces âges demeurent fixés à 60 et 62 ans. Cela étant, aucune victoire n'est définitive. Le Conseil d'administration a mis une réserve au maintien du plan actuel. Si la couverture de la caisse devait être insuffisante en 2030, il serait contraint de proposer des mesures. Nous devons donc rester vigilants. En attendant, la couverture a dépassé les 78% et s'approche donc du niveau requis de 80%, qui doit impérativement être atteint en 2052.

Lutte pour l'égalité, ICA

Notre syndicat a obtenu une énorme victoire dans le cadre de l'égalité homme-femme. Nous avons fait valoir la Loi sur l'égalité (LEg) dans le conflit collectif des enseignantes ICA (information, communication, administration), du secteur professionnel, profession reconnue comme féminisée.
En juillet 2025, le Tribunal fédéral a reconnu l'État de Vaud coupable d'inégalité de traitement dans l'application de la collocation rétroactive de ces enseignantes. En effet, selon le Conseil d'État, seules les enseignantes qui avaient contesté leur collocation pouvaient bénéficier du rétroactif complet.
Mais la justice a considéré que l'employeur n'avait pas de raison objective de ne pas accorder de rétroactif complet aux enseignantes ICA qui n'avaient pas fait recours. C'est la première fois qu'une entité publique est coupable de discrimination au sens de la LEg envers un collectif de femmes. Selon les situations, elles ont pu toucher jusqu'à plusieurs dizaines de milliers de francs d'arriérés de salaire, sans compter les intérêts moratoires. Le combat a duré plusieurs années, il n'est pas complètement terminé, mais il en a valu et vaut la peine.

Libertés syndicales

L'enjeu pourrait se résumer par la formule : « dompter ou réprimer », mieux : « réprimer et domestiquer ! »
On le sait, mais on ne le répète jamais assez. Les libertés syndicales font partie des droits les plus fondamentaux des travailleuses et travailleurs. Si l'Etat-employeur doit reconnaître les syndicats (art. 13 LPers), au sens du droit et des conventions internationales, en particulier celles de l'Organisation internationale du travail (OIT) et du Conseil de l'Europe, ces droits et libertés sont très étendus. Cette reconnaissance vaut aussi pour leurs membres et leurs délégué·es sur les lieux de travail.
De manière générale, les syndicats ont le droit d'accéder au personnel, d'informer, de communiquer et de mobiliser. De même et réciproquement, le personnel a le droit de saisir et d'informer les syndicats et de se mobiliser
Et pourtant, nous ne pouvons pas nier les tentatives de répressions syndicales cherchant à limiter ou empêcher l'action syndicale par la pression sur les délégué.es, par les tentatives d'intimidation, d'ouverture de procédures d'avertissement, des enquêtes administratives, par le contrôle excessif et abusif des activités professionnelles des syndicalistes et des délégué.es sur leur lieux de travail dont l'objectif est de chercher la moindre erreur pour sanctionner, par le refus de la diffusion d'informations syndicales et d'accès aux panneaux d'affichage, par la promotion des commissions du personnel, etc. etc. L'objectif, à défaut d'interdire, c'est bien la domestication. Si l'employeur accepte la présence du syndicat, c'est après avoir vidé de sa substance contestataire, revendicative, de sa puissance de contre-pouvoir afin que toute contestation soit rendue inoffensive, incolore, inodore.
Si les droits syndicaux existent, c'est principalement dans l'action collective qu'on les fait exister, qu'on les maintient et qu'on leur donne toute la puissance du bouclier syndical.

Droit de grève

A la suite de la forte mobilisation fin 2025, le Conseil d'État veut limiter le droit de grève en considérant que seuls les conflits liés aux rapports de travail contractuel (salaire, horaire, décharge, …) pourraient satisfaire éventuellement aux conditions d'une grève

licite, à condition d'avoir épuisé toutes les autres voies. L'État de Vaud s'arroge le droit de décider unilatéralement quand nous pouvons ou ne pouvons pas faire la grève. L'organe de conciliation est d'arbitrage qui délivre l'acte de non-conciliation ne serait plus l'organe qui rendrait la grève licite. La partie adverse s'érige en juge.
Certes, il pourrait y avoir un recours devant une juridiction, mais évidemment d'ici que la question soit tranchée, la lutte serait déjà terminée. De plus, ceci ne pourrait être fait que dans le cadre de recours individuels, ce qui vide l'aspect collectif.
En fait le Conseil d'État veut limiter le droit de grève pour que les syndicats ne puissent plus lutter, notamment au moment des décisions budgétaires qui ont des conséquences directes sur nos conditions de travail.
Notre syndicat porte le combat de la défense du droit de grève. Nous sommes en train de saisir l'OIT pour que le droit de grève, droit fondamental pour l'exercice des libertés syndicales, soit garanti.

Auxiliaires, CDD, personnel précaire

L'employeur public précarise chaque jour davantage. Cette politique n'est pas nouvelle, elle perdure et s'accentue. Nous n'en citerons que quelques exemples. A la rentrée d'août 2026, le Conseil d'Etat a unilatéralement (sans aucune négociation) décidé de baisser le salaire des enseignants·es auxiliaires sans titre pédagogique de la scolarité obligatoire. Nous exigeons une négociation.
De manière générale et pour l'ensemble des secteurs, l'employeur public construit systématiquement une situation d'inégalité en engageant des personnes pour des tâches régulières sur des temps longs et indispensables au service public en les soumettant à des contrats de durée déterminée (CDD), durant des années. Parfois, ces CDD sont également des contrats d'auxiliaires, avec encore moins de droits. Souvent, les femmes sont les plus sévèrement touchées.
De plus en plus de travailleuses sont à la fois en CDD et auxiliaires, ce qui a des conséquences néfastes sur des acquis fondamentaux, notamment en matière de congé maternité et d'allaitement.
Les travailleuses auxiliaires en CDD n'ont droit qu'à un congé maternité de 14 semaines payé à 80% tandis que toutes les autres salariées ont droit à un congé de 4 mois (17,4 semaines) payé à 100%.
C'est le même problème quant au droit au salaire en cas de maladie. Nous exigeons que cette politique de précarisation cesse immédiatement et que l'égalité de traitement soit établie et pleinement déployée avant que commence les négociations sur l'égalité que le Conseil d'État prétend aborder le 25 novembre 2026. Nous demandons l'égalité des droits, sans distinction du type de contrat de travail (CDI, CDD, auxiliaire). Il faut que cela entre en force immédiatement, sans plus attendre.
Tout aussi révélatrice des politiques de précarisation et de fragilisation des femmes travailleuses poursuivies par l'employeur public, est la situation imposée aux salarié·es externalisé·es, aux personnes qui travaillent pour le service public vaudois mais dont les employeurs sont des entreprises extérieures, privées. Systématiquement, par exemple dans le nettoyage, l'employeur public vaudois poursuit une stratégie d'externalisation de l'emploi en ne renouvelant pas des postes dans le cadre de la fonction publique, pour confier les activités à des sociétés privées. Cette stratégie est publiquement reconnue et revendiquée par ce gouvernement même qui prétend ouvrir des négociations sur l'égalité cet automne. L'État de Vaud procède par « délocalisation sur place », avec des conditions de travail et de salaire inférieures à celles des employé·es de la fonction publique.

C’est une stratégie de dumping salarial, de péjoration délibérée des critères de gestion d’une force de travail majoritairement composée de femmes, souvent immigrées.

Harcèlement et politique d’exception de l’employeur (RPCH)

Une Direction générale, en sa qualité d’autorité d’engagement, écrit soupçonner une situation de harcèlement psychologique dans son service et saisit l’Unité Investigation (UI), sur la base du Règlement relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l’Etat de Vaud (RPCH). En l’occurrence, les personnes mises en cause sont toutes syndicalement actives à SUD et très impliquées sur les lieux mêmes d’un conflit collectif particulièrement aigu et long … toujours en cours. La défense des collègues a soulevé des questions cruciales auxquelles peu de réponses ont été données, tant par l’Unité investigation que l’employeur public. Après plus de six mois, nous n’avons toujours pas eu accès aux dossiers, ne savons ni de quoi ni par qui les collègues sont accusés. Le droit d’être entendu.e est ainsi foulé au pied. Nos demandes répétées que la procédure respecte notamment les règles usuelles en matière de droit administratif (la LPA-VD) - y compris une mise en demeure adressée à la Chancellerie - n’ont rien donné et nous avons mandaté notre avocat pour déposer un recours pour déni de justice formel devant les tribunaux opportuns.
L’affaire met en lumière la vraie nature d’une procédure censée être au service de la protection des salarié.e.s mais dont l’employeur essaie de tirer tout le profit à son avantage. Les droits de la défense sont des droits fondamentaux, nous les défendrons tout comme les libertés syndicales.

Secteur social parapublic

Fin 2025, dynamisé et soutenu par la lutte déterminée des travailleur·euses de la fonction publique et des secteurs subventionnés, SUD, à l’instar de toutes les organisations professionnelles et syndicales signataires de la CCT-Social a revendiqué et arraché le financement, durant les deux dernières années de la législature 2024-2027, de l’entier de la mise à niveau des salaires de la CCT-Social chiffrée à 20 millions de francs.
Cette revendication, relayée par la motion Alexandre Démétriadès et consorts durant les débats au Grand Conseil a été prise en considération. Un montant de 20 millions a été octroyé par l’Etat de Vaud pour financer les revalorisations des salaires des travailleur·euses du secteur social parapublic, revalorisations salariales par paliers : une première tranche de 5 millions en 2026 et une seconde tranche de 15 millions en 2027.
D’autre part, en 2025, SUD, en collaboration avec l’ensemble des organisations professionnelles et syndicales signataires de la CCT-Social, a engagé les démarches pour obtenir le financement des premières mesures destinées à améliorer les conditions de travail et de formation des fonctions d’accompagnement du secteur social, notamment concernant l’organisation et la gestion de pools de remplacement, la mise en œuvre d’un système MSST dans les établissements du secteur social ainsi que la revalorisation du travail de nuit des éducateur·trices.
Les deux premières mesures vont bénéficier dès 2026 des financements approuvés par les Directions générales des Départements concernés :

- l’organisation et la gestion de pools de remplacement pour un total de CHF 293'600.-,
- la mise en œuvre d’un système MSST pour un total de CHF 830'000.-.

Dès les premiers jours de 2027, les organisations signataires de la CCT Social vont remettre l'ouvrage sur le métier pour éradiquer l'inacceptable inégalité de traitement infligée aux éducateur·trices qui travaillent la nuit et enfin obtenir le financement de la compensation en temps de repos supplémentaire de 20% et de l'indemnisation des heures du travail de nuit que le Conseil d'Etat refuse d'allouer depuis trop longtemps, générant une crasse inégalité de traitements par rapport à tous les autres travailleur·euses effectuant du travail de nuit.
En 2027 sera également engagée la suite des démarches pour obtenir les ressources supplémentaires nécessaires à la mise en œuvre d'autres mesures destinées à améliorer les conditions de travail et de formation des fonctions d'accompagnement du secteur social pour faire face à la pénurie de personnel dans le domaine social.

Secteur sanitaire parapublic

La Pétition du personnel du secteur sanitaire parapublic vaudois pour la mise à niveau des salaires de la CCT-SAN avec ceux de la CCT-HRC et du CHUV - InvestPro : 10 millions ce n'est pas assez, signée essentiellement par 3730 soignant.es ou employé.es de la santé, déposée le 20 août 2024, aura permis au Grand Conseil d'améliorer la mise à niveau des salaires de la CCT-SAN et la mesure de pondération des horaires de contrainte (augmentation de la compensation des horaires de nuit) des travailleur·euses du secteur de la santé.
Ainsi, un montant supplémentaire de CHF 9,5 millions voté par le Grand Conseil est venu s'ajouter pour 2025 aux CHF 5 millions de revalorisation des salaires de la CCT-SAN et aux CHF 6 millions de compensation pénibilité du programme InvestPro.
En 2025, ce financement cantonal de CHF 14,5 millions aura permis d'octroyer :

- Une revalorisation salariale forfaitaire annuelle de CHF 325.- (brut employé) aux travailleur·euses des classes salariales 5 à 23 de la CCT-SAN, actifs dans les secteurs soins/médico-technique et social/accompagnement.
- Une revalorisation salariale forfaitaire annuelle de CHF 650.- (brut employé) aux travailleur·euses des classes salariales 10 à 23 de la CCT-SAN, actifs dans les secteurs soins/médico-technique et social/accompagnement.
- Une prime unique d'un montant de CHF 330.- (brut employé) aux travailleur·euses des classes salariales 5 à 27 de la CCT-SAN actifs dans les secteurs soins/médico-technique et social/accompagnement.
- De plus, à compter du 01.01.2026, suite à l'octroi d'un financement de CHF 3 millions du programme InvestPro, une revalorisation salariale forfaitaire annuelle de CHF 585.- (brut employé) sera versée aux travailleur·euses des classes salariales 5 à 11 de la CCT-SAN, actifs dans les secteurs soins/médico-technique et social/accompagnement.
- D'autre part, dès 2026, une mesure de compensation en temps de 25% des horaires de nuit, au lieu des 20% attribués jusqu'en 2025, sera mise en œuvre pour les travailleur·euses du périmètre du programme InvestPro, à savoir : CHUV, Unisanté, établissements sous CCT-SAN et CCT-HRC.

Lausanne, le 17 novembre 2026