

AVMG, LES BRÈVES

Membre de la Fédération syndicale SUD-service public et de Sud Education
Parution à l'improviste

Le récent flyer du DEF prétend nous informer largement sur les « congés payés », « en lien avec les différents événements de la vie » (sic). Il contient une nouvelle directive sur l'allaitement, à la négociation de laquelle nous avons activement participé. Cette directive, qui est la déclinaison cantonale pour les enseignantes, de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) et ses différentes ordonnances (OLT) reste en l'état insuffisante à plusieurs égards. Analyse et revendications composent ce numéro qui est à diffuser largement autour de vous. Bonne lecture à toutes et à tous !

DIRECTIVE « ALLAITEMENT » : UNE VICTOIRE D'ÉTAPE SUR UN CHEMIN ENCORE LONG Le 14 juin 2019, cinquante mille femmes ont battu le pavé à Lausanne et un demi-million de femmes dans toute la Suisse, ces femmes ont revendiqué des droits ; ne pas porter seules la charge reproductive était une exigence parmi d'autres. A cet égard, la directive du DEF découle ainsi directement d'une pression de la rue et des syndicats (l'Organe de conciliation et d'arbitrage avait retenu en 2019 que l'Etat n'en faisait pas assez en matière d'égalité, notamment sur l'allaitement, lorsqu'il actait l'impossibilité de conciliation et rendait licites des mesures de lutte collective). Soyons claires : la directive obtenue ne fait pas justice aux revendications des femmes et ne répond que partiellement aux demandes syndicales. Celles-ci réclament un congé maternité et parental qui va bien au-delà de ce qui existe aujourd'hui au niveau fédéral.

Tout d'abord, précisions que la LTr est elle-même largement insuffisante puisqu'elle n'autorise pas à tirer son lait ou allaiter son enfant en début ou en fin de service, ce qui dénote une méconnaissance de l'allaitement. En premier lieu parce que les moments où les femmes allaitent ne sont pas définis de manière mécanique et ne peuvent pas, ou pas totalement, s'adapter à cette rigidité qui exclut certains moments de la journée.

Malgré les lacunes évidentes du texte fédéral le DEF n'a cessé de marteler qu'il ne pouvait pas « faire plus », autrement dit faire mieux que la LTr. Or, rien ne l'en empêche formellement – nous n'allons pas lister ici les dispositions prévues par la LPers-VD ou ses directives d'application qui font mieux que le droit fédéral : ces améliorations sont autant de victoires syndicales qui nous appartiennent, au moins en partie. Nous considérons que le DEF interprète à la baisse ce que prévoit la LTr, notamment l'article 60 de l'OLT1 de cette dernière qui stipule que l'allaitement est comptabilisé comme temps de travail au cours de la première année de vie de l'enfant. Bien que le DEF compte appliquer la loi en accordant du temps pour l'allaitement, ce temps accordé devra uniquement être pris sur les heures d'enseignement ou le temps non librement géré (conférences des maître.sses, séances de file, formations obligatoires, etc.) comme indiqué dans ladite directive. :

- De 3 à 5 périodes/jour de présence élève ou décharge = 1 période libérée pour l'allaitement.
- Plus de 5 périodes/jour de présence élève ou décharge = 2 périodes libérées pour l'allaitement (sécables en 2 x 1 période).

Il exclut le début ou la fin de l'activité, suivant en cela la LTr et ses insuffisances mais il exclut aussi le temps librement géré (préparation de cours, corrections, création de supports de cours, etc.), pourtant pleinement constitutif du temps de travail enseignant, ancré comme tel dans la loi vaudoise ... et quantitativement conséquent, comme nous le savons.

ALLAITER SUR TOUT TEMPS DE TRAVAIL DOIT ÊTRE RÉMUNÉRÉ Pour faire du choix d'allaiter un vrai choix, qui ne se paie pas au prix fort, il est nécessaire d'accorder du temps aux femmes lorsqu'elles en ont besoin, c'est-à-dire y compris durant le temps librement géré. Il en va de l'égalité de traitement avec les autres corps de métier à l'Etat de Vaud où les mères sont libres de choisir le moment qui leur convient, sauf en début et fin de service. Il y va également de l'égalité de traitement entre enseignantes, puisque la répartition des heures d'enseignement dans la semaine donnerait, pour un même taux d'activité, des droits relatifs à l'allaitement différenciés selon les horaires quotidiens des unes et des autres. Le temps librement géré est certes un temps de travail spécifique à l'enseignement. Il n'en doit pas moins rester soumis aux impératifs légaux.

Il faut considérer ici toutes les conséquences de l'exclusion du temps librement géré dans la directive du DEF. Ce dispositif entérine sciemment, si l'enseignante allaite ou qu'elle tire son lait pendant le temps librement géré, de prolonger la durée de sa journée de travail – en contradiction flagrante avec ce que prévoit l'art. 60 al. 1 de l'OLT 1. La notion de « durée ordinaire convenue de la journée de travail » que mentionne l'article précité doit être transposée dans le cas des enseignantes : le temps librement géré fait, précisément, qu'il n'y a pas de durée ordinaire, convenue ou non, pour une journée de travail – tout cela fluctue. Il y a en revanche bien une durée annuelle au travail, convenue contractuellement via le taux, et salariée mensuellement. C'est pourquoi on ne peut pas ajouter de l'allaitement au temps librement géré sans prolonger la durée du travail convenue contractuellement. Ici, il s'agit de respecter non pas la lettre mais bien l'esprit de l'art. 60 al. 1 OLT 1, qui est très clair.

Nous continuons et continuerons de revendiquer que le temps d'allaitement soit accordé et rémunéré quel que soit celui des « trois temps de l'enseignement » concerné. Et il faut, en conséquence, trouver un moyen de compenser le temps consacré à l'allaitement dans le temps librement géré : sous forme de décharge de cours, ou sous forme d'augmentation temporaire du taux et du salaire sans modification du cahier des charges.

SALLE D'ALLAITEMENT : CE N'EST PAS LA MÈRE(E) À BOIRE ! Si les bases légales existantes n'imposent pas formellement que le local d'allaitement soit spécifiquement dédié à cette activité, rien n'empêche le DEF de faire le choix politique de mettre un local dédié à disposition des femmes qui désirent allaiter ou tirer leur lait. Nous veillerons à ce que les nouveaux bâtiments en soient systématiquement équipés et les anciens aménagés. En termes d'équipement, le réfrigérateur et le lavabo sont des éléments indispensables. La non-disponibilité d'un réfrigérateur proche empiète sur le temps consacré à l'allaitement proprement dit et dissuade certaines femmes de tirer leur lait car celui-ci risque de ne pas être conservé dans de bonnes conditions. En effet, un réfrigérateur dédié garantit un niveau de température stable, ce qu'un frigo de la salle des maîtresses, qui est ouvert par de très nombreux collaborateurs et collaboratrices ne permet pas. A quoi servirait-il de tirer du lait ensuite mal conservé ? A ce dernier propos, un compartiment de congélation doit permettre de stocker les packs de froid essentiels au transport du lait. Même si cela est fatiguant, voire éreintant de répéter ces revendications basiques, nous le ferons. Inlassablement.

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE POUR PLUS D'ÉGALITÉ Chaque avancée est à saluer. Il n'en demeure pas moins légitime de revendiquer que l'employeur public fournisse un cadre optimal aux femmes qui désirent allaiter. Le rôle de l'Etat de Vaud est d'être exemplaire en la matière. C'est pourquoi nous l'invitons à se départir d'une certaine méfiance vis-à-vis d'hypothétiques abus, d'une certaine volonté de contrôle – du contrôle du corps des femmes en particulier. C'est à ce prix que sera réalisée une amélioration significative de la conciliation entre la vie professionnelle et familiale. Les temps actuels sont encore hélas ceux de l'inégale répartition du travail reproductif, dont la charge pèse encore et toujours sur les femmes.

Une étape insuffisante, qui démontre une fois de plus que les progrès en matière d'égalité ne tombent jamais du ciel. Face à un employeur qui se contente du minimum et refuse de remettre en question l'organisation du travail et ainsi améliorer le partage des responsabilités familiales, nous continuerons à porter des revendications : l'amélioration des congés maternité et parentaux, la reconnaissance effective du temps d'allaitement, mais aussi l'internalisation des tâches de ménage, nettoyage et restauration et autres les tâches nécessaires au fonctionnement de l'état. Nos efforts concerneront aussi la suppression des contrats à durée déterminée (CDD) à la chaîne, l'exigence de l'égalité de traitement quel que soit le statut (CDI, CDD, personnel ordinaire ou auxiliaire) en matière de congé maternité et de droit au salaire en cas de maladie (voir le *SUD-info spécial 14 juin 2026* sur www.sud-vd.ch).

**DEMANDE D'ADHESION À L'AVMG-SUD (FR. 200.-/ANNÉE CIVILE)
AFFILIATION À LA FÉDÉRATION SYNDICALE SUD INCLUSE**

Nom : _____ Prénom : _____
Rue : _____ NPA / Localité : _____
Téléphone : _____ / _____ Etablissement : _____
Courriel : _____ Type de contrat : _____
Date : _____ Signature : _____

Adhésion par renvoi du coupon ou directement par courriel à avmg@avmg.ch