

Tout de suite:

Plus de salaire, plus d'égalité!

Changeons les choses.

Ce bulletin s'intéresse à la CCT du secteur sanitaire parapublic vaudois. Même s'il contient quelques exemples spécifiques, liés à une institution particulière, la portée de son propos est générale. Les problèmes soulevés se manifestent partout.

Il est question de justice et d'égalité dans notre propos. Les revendications avancées concernent naturellement toutes les travailleuses et tous les travailleurs du secteur conventionné. Mais, comme dans toute la santé, c'est d'une écrasante majorité de travailleuses qu'il s'agit. C'est l'égalité salariale et sociale qui est en question.

Brèche salariale

Dans tout le secteur de la santé, qu'il soit public ou subventionné, les femmes représentent l'essentiel de la force de travail. Les conditions qui leur sont faites par les employeurs traduisent la situation générale d'inégalité imposée aux femmes dans notre société. Si, dans le secteur étatique de la santé, où la situation est meilleure que dans le parapublic, les professions féminines sont moins reconnues et donc moins payées qu'ailleurs dans la fonction publique, c'est bien parce qu'il s'agit d'une majorité de femmes. Si, dans le subventionné, les travailleuses sont moins bien traitées que dans le secteur de la santé publique, c'est le fruit d'une division délibérée conduite par les employeurs et les subventionneurs.

Ce dont il s'agit, c'est bien d'obtenir, très rapidement, l'égalité des salaires, des conditions de travail et des statuts pour tout le personnel de santé,

qu'il œuvre dans le public ou dans le subventionné. Mettre à la norme salariale du CHUV le personnel de santé du secteur parapublic coûte 50 millions. L'inégalité actuelle représente une véritable brèche salariale que l'Etat de Vaud, subventionneur des institutions de la CCT San, prétend obstinément ne pas payer.

Pour ce faire, il se rabat sur une situation boiteuse et injuste qui consiste à accorder 13 millions là où il devrait en mettre 50 et à mettre en avant un alignement des conditions de la CCT San sur celles de l'Hôpital Riviera-Chablais. Soyons clair-e-s, 13 millions sont toujours bons à prendre. Le passage à un salaire minimum de Fr. 4000.- x 13, il faut le saisir. Mais notre objectif, c'est l'égalité totale avec le CHUV. C'est la clef de notre démarche et c'est vers cela que nous voulons avancer en nous appuyant sur la mobilisation et la construction du rapport de forces.



Pas de calendes grecques pour l'égalité

Nous proposons d'ailleurs de nous fixer un délai pour cette mobilisation et de ne pas renvoyer notre objectif d'égalité avec le CHUV aux calendes grecques. Il est d'autant plus nécessaire d'être clair·e·s dans notre démarche que nous savons bien que toute une partie des directions d'institutions et d'hôpitaux de la CCT San tentent d'éviter l'alignement de notre convention sur celle de l'Hôpital Riviera-Chablais.

En d'autres termes, l'Etat subventionneur et le DSAS se sont engagés sur une amélioration très mesurée sans avoir la garantie de l'imposer aux organisations d'employeurs et aux directions d'institutions. Il faut donc, c'est là la base, ouvrir la lutte pour obtenir immédiatement les 13 millions. Dans cette dynamique, nous devons imposer un calendrier de négociations qui permette de passer progressivement, mais en séquences rapides, de l'alignement sur Riviera-Chablais à l'égalité avec le CHUV.

Reste d'ailleurs une question centrale à trancher, y compris pour la proposition de l'Etat subventionneur. Le salaire minimum, par exemple, doit bénéficier d'une progression salariale sur la carrière égale à celle assignée à toutes les autres professions. Par exemple, à l'Etat de Vaud, la progression sur un salaire carrière, avec une période de vingt-six ans, est de 45%. Or les classes les plus basses ne bénéficient pas de cette progression. Leur salaire carrière est réduit et donc aussi leur retraite.

Or ce traitement est imposé à des secteurs très majoritairement féminins. Il traduit une politique d'inégalité délibérée et de discrimination.

Il faut combattre cela dans la CCT. Cela veut donc dire que nous devons tirer parti de la nouvelle mouture de la grille salariale pour que toutes les fonctions aient la même amplitude de progression de la rémunération. Et si les employeurs et les subventionneurs ne veulent pas accorder ceci, c'est bien un conflit de travail exemplaire qui se révèle, une injustice faite aux femmes travailleuses, à quelques semaines de la grève des femmes du 14 juin. A bon entendeur·euse !

Taylorisme? Non merci.

C'est surtout pour les CMS que nous avons parlé de l'organisation du travail dans le secteur CCT San. Pour mémoire, nous avons dans notre précédent bulletin dénoncé une organisation du travail maltraitante, basée sur la parcellisation, la sur-hiérarchie, le contrôle, la répression diffuse, la pén-

bilité, la surcharge de travail et la précarité. Toutes ces choses ont des noms, par exemple, MedLink, Iris, les diverses déclinaisons du RAI.

Ce n'est pas seulement une organisation du travail maltraitante et agressive que nous affrontons mais également un monstre bureaucratique, profondément inefficace et grand dévoreur de ressources. Ce système, nous n'en voulons plus.

La seule idée des employeurs est de ne rien changer fondamentalement mais de donner un coup de vernis sur le dispositif.

L'organisation tayloriste et maltraitante que nous dénonçons pour les CMS n'est pas un fait isolé. Nous en retrouvons des traces, des structures et des dispositifs dans tout le secteur de la santé parapublique. Et notre propos est au fond très clair. Si on veut que l'humain aujourd'hui gommé, limé, recadré soit remis au centre des interventions de santé, il nous faut changer des choses essentielles.

**14 JUIN 2019
GRÈVE GÉNÉRALE DES FEMMES**



UN POING C'EST MARRE!

Sude+
WWW.SUD-VD.CH / INFO.SUDE@SUD-VD.CH

Précarité et flexibilité, là où ça fait mal...

Nous devons opposer à l'organisation tayloriste et «hiérarchiste» quelques principes assez simples. Il faut prendre en compte les personnes qui travaillent et leurs savoirs. Il faut déterminer ce qui, à leur sens, permet de bien travailler, ce qui correspond à leurs besoins pour bien accomplir leur mission, en premier lieu le traitement humain et la satisfaction des usagers/ères. A la place de l'organisation basée sur le commandement et la contrainte, il faut mettre en place les principes d'une coopération libre, d'une organisation du travail participative, d'une consultation systématique du personnel pour limiter et neutraliser la lourdeur bureaucratique qui pèse aujourd'hui sur une grande quantité d'activités.

Il y a un autre problème essentiel dans les conditions de travail pour la CTT San. C'est la précarité délibérément mise en place pour des catégories entières du personnel. Cette précarité ne cesse de s'approfondir et va aujourd'hui jusqu'au processus de privatisation que nous connaissons pour diverses activités. Le nettoyage par exemple. Nous exigeons la réinternalisation des activités privatisées et la cessation de ces manœuvres.

Dans la santé subventionnée, nous avons une grande quantité de situations de temps partiels contraints, de véritable travail sur appel, plus ou moins camouflé. Il y a deux grandes questions. La première, c'est que tout le monde sait que le travail à 100% est épuisant même quand il est possible, c'est-à-dire quand l'employeur donne des emplois à ce taux. Pour les femmes, le travail à 100%, couplé à la double journée de travail, induit un épuisement incontournable. Il faudrait réduire la journée de travail mais cette réduction entraîne aussi la baisse du salaire.

Les employeurs prétendent répondre à la pénibilité en favorisant des horaires réduits, de style 80%. Mais ce type d'emplois implique des salaires plus bas, donc une plus grande difficulté à vivre. Nous le voyons bien, il faut ouvrir la mobilisation pour la réduction du temps de travail et pour l'augmentation générale des salaires.

Mais il y a l'autre face du problème, la seconde question. Celle de la flexibilité contrainte et de la précarité. Il est inacceptable que la logique «zéro heure» (pas de temps de travail garanti ou un temps de travail dérisoire qui ne permet pas de vivre) s'impose dans un certain nombre d'activités et de postes de travail. De même, la flexibilité introduite dans l'organisation et le temps de travail per-

met à l'employeur de jouer à son avantage pour les pics de productivité et affecte le nombre d'heures salariées reconnues pour les travailleuses, et les travailleurs.

Il faut sortir de ce cercle infernal. Chaque personne doit avoir un horaire de travail défini et garanti avec un revenu stable. Clairement, nous ne voulons plus de ces heures «en négatif».

Temps partiel subi C'EST DU VOL !



On ne retournera pas à nos casseroles

14 juin 2019
grève générale des femmes

COLLER UNIQUEMENT SUR LES LIEUX AUTORISÉS

sud^{e+}
www.sud-vd.ch
info.sude@sud-vd.ch

Sur un plan plus général encore, l'inégalité du travail familial, ménager et éducatif imposée aux femmes exige une lutte acharnée, naturellement, pour un partage des tâches juste et égalitaire. Mais, immédiatement, il faut faire quelque chose. A notre sens, c'est du côté d'une reconnaissance du travail des proches-aidants, en fait aidantes, qu'il faut commencer à construire un dispositif. Les personnes qui sont proches-aidant-e-s, donc une immense majorité de femmes, doivent bénéficier de 30 jours libres par an pour soutenir cette activité. C'est bien joli de faire l'éloge des proches-aidant-e-s, mais employeurs et subventionneurs doivent mettre la main à la poche. De même, sur le terrain des retraites, surtout dans un secteur comme le nôtre, les femmes doivent bénéficier d'un bonus éducatif de deux ans, sur une carrière complète, dont les frais de cotisation doivent être assurés par les employeurs et les subventionneurs.

Vous reprendrez bien un peu d'injustice...?

Nous voulons conclure ce bulletin par quelques notes sur la question de la discipline et des sanctions qui, par le biais de la CCT, ont un dispositif unique pour tout le secteur. Ce que nous disons est clair. Les pressions, les sanctions, l'arme de l'avertissement et le licenciement, tout cela relève d'une politique discrétionnaire et la plupart du temps arbitraire. Les hiérarchies frappent sans qu'il y ait une instruction sérieuse et des décisions justes et proportionnées. Cela ne peut continuer ainsi, toute mesure disciplinaire, et notamment l'avertissement, doit faire l'objet d'une instruction précisément définie, inscrite dans le dispositif conventionnel, avec un droit et un mécanisme de recours. La CCT San doit établir de manière précise le droit d'être entendu·e et les autres droits fondamentaux des salarié·e·s, non seulement formellement mais en considérant l'application réelle, effective de ces droits.

Il n'entend pas quand on t'insulte.

Enfin, nous voulons souligner la gravité des problèmes posés par les insultes, les agressions et les discriminations faites aux femmes dans les institu-

tions et hôpitaux du secteur. Avec une régularité qui indigne, les hiérarchies refusent de prendre en compte les insultes et les discriminations dénoncées par les femmes. Surtout quand ces hiérarchies sont engagées dans des processus d'avertissement ou de licenciement et quand elles invoquent la rupture des liens de confiance. En fait, les hiérarchies ne veulent en aucune manière prendre en considération dans leurs démarches répressives les mauvais traitements et les discriminations imposées aux femmes.

Chef·fe·s et RH refusent d'écouter, de prendre en compte, d'enquêter et de déterminer les faits. A la travailleuse qui dénonce, on oppose des sophismes, des mensonges et un mur de mépris. De cette situation-là, il faut aussi sortir. Rapidement, SUD va exiger que les employeurs respectent à la lettre l'art. 6 de la Loi sur l'égalité qui allège le fardeau de la preuve pour peu qu'une travailleuse rende vraisemblable qu'il y a discrimination contre elle.

Ce que SUD revendique, ce n'est pas simplement l'acceptation, encore une fois formelle, de cette disposition. Nous voulons qu'elle soit inscrite dans le cadre conventionnel avec un dispositif d'application clair et efficace.



BULLETIN D'ADHÉSION

SUD - Solidaires, unitaires, Démocratiques

Je me défends. J'assume mes droits. Je me syndique.

Monsieur / Madame (souligner ce qui convient)

Nom: _____ Prénom: _____ Date de naissance: _____

Profession: _____ Lieu de travail: _____

Adresse exacte

Rue, numéro: _____ No postal, Localité: _____

Email: _____ Téléphone: _____

Lieu, date: _____ Signature: _____

A envoyer à: SUD – Pl. Chauderon 5 – 1003 Lausanne ou adhérez en ligne sur notre site: www.sud-vd.ch