



---

## Spécial négociation générale au CHUV

### Les négociations s'ouvrent mais ce n'est qu'un début!

Mis sous pression par les résistances et les mobilisations accumulées, le Conseil d'Etat (CE) a accepté que le DSAS et la direction du CHUV ouvrent des négociations avec les syndicats SSP, FSF et SUD, pour la situation salariale et la classification des aides-soignant.e.s et du personnel administratif.

Ce n'est qu'un début. De nombreux autres collectifs du CHUV demandent aussi une renégociation de leur situation. Il y a en outre des démarches nombreuses auprès de la Commission de recours et du Tripac. Parmi ces collectifs, il y a les travailleurs de la garde et de la maintenance, les sages-femmes, les universitaires non médecins, les logopédistes, les psychomotricien·enne·s et bien d'autres. Nous donnerons des nouvelles tout bientôt.

### Négociations et grèves

Nous sommes engagé·e·s dans un processus de négociation mais il est clair qu'on ne peut lanterner des mois et des mois avant d'aboutir. Le principe est au fond assez simple: il faut toujours une certaine pression pour que la négociation bouge et avance, faisant ainsi droit aux revendications des salarié·e·s.

Il y a la revendication d'une classe de plus pour tous et toutes immédiatement. Si l'employeur refuse une amélioration rapide, la question des mesures de lutte se posera.

### Il faut rapidement une négociation générale pour le CHUV

En fait, ce qu'il faut c'est une négociation générale sur tous les réexamens et demandes de réévaluation des fonctions au CHUV. Le CE voudrait discuter la majorité de ces dossiers à la Commission de réexamen des fonctions dont il a (enfin et après tant de pressions!) décidé la mise en place. Mais avant le début du fonctionnement de cette commission, il faudra en négocier le règlement et les conditions générales. Cela risque de prendre du temps. C'est pourquoi SUD veut une négociation très rapide du cadre réglementaire et la mise en route de la commission de réexamen dans les 3 mois à venir, au plus tard.

Mais, pour ce qui concerne le CHUV, pratiquement tous les dossiers peuvent être traités immédiatement, y compris ceux impliquant un changement des classifications hors des chaînes qui leur sont assignées. C'est en ce sens que nous écrivons au Conseil d'Etat.

En séance de négociation, le lundi 26 mars, le Conseiller d'Etat Pierre-Yves Maillard a fait les propositions ci-après aux syndicats SSP, FSF et SUD. La prochaine séance de négociation aura lieu le lundi 23 avril 2012. Des groupes de travail spécifiques à chaque secteur seront constitués.

Nous rapportons ci-après les positions résumées de l'employeur et les revendications que nous défendons.

## **Préalable, tout de suite, c'est possible!**

Le Conseil d'Etat peut tout de suite accorder un passage à la classe supérieure pour tous et toutes les salarié.e.s aides-soignant.e.s et administratifs. C'est la meilleure manière d'ouvrir les négociations et de reconnaître la justesse et la légitimité des revendications.

## **Positions de l'employeur**

### **Aide-soignant.e.s**

Voici les bases de travail qui ont été posées durant les négociations:

- Passage du niveau 3 au niveau 4 pour les aide-soignant.e.s sans formation, après 3 ans de pratique (au CHUV ou secteur santé) et après formation interne effectuée ou proposée; (cette amélioration de la classification concerne le 90% des effectifs concernés (sans les auxiliaires).
  - Le passage serait acquis de toute manière si l'employeur CHUV ne peut proposer la formation
  - Pour les collaborateurs/trices proches de la retraite (5 ans), passage en 4 sans la cautèle «formation»
- Passage du niveau 4 au niveau 5 dans le cas où le processus visant une formation ASSC (CFC - formation en emploi) est engagé (A vérifier: la politique du CHUV concernant les redevances liées aux formations)
  - Le passage serait acquis dès la 10<sup>e</sup> ou 12<sup>e</sup> année si l'employeur CHUV n'a pas pu assurer la formation; (seules les employé.e.s qui refuseraient le processus visant une formation resteraient au niveau 4)

Ce passage du niveau 4 au niveau 5 s'inscrit dans le plan de carrière des employé.e.s concerné.e.s. Ceci implique une reconnaissance de l'expérience acquise par validation des acquis

- Pour les employé.e.s proche de la retraite (5 ans), le passage de niveau serait acquis même sans la formation;
- En ce qui concerne la réorganisation des services, les employé.e.s auront un entretien avec la direction des soins et la direction des RH pour évoquer le changement de service envisagé. Si suite à cet entretien l'employé.e refuse toujours le changement proposé, il/elle pourra rester dans son service dans le cas où son ancienneté le justifierait ou si d'autres éléments pertinents sont retenus.

## **Revendications de SUD**

### **Aide-soignant.e.s**

- SUD revendique le passage immédiat au niveau 4 pour tous toutes les aides-soignant.e.s sans formation, y compris les auxiliaires dans le secteur de la santé, public ou parapublique.
  - Minimum salarial, classe 4.
  - La formation ad hoc doit intervenir après la promotion, et prise sur le temps de travail. C'est à l'employeur de la proposer. Aucune redevance ni frais de formation.
  - Les personnes à 10 ans de la retraite n'ont pas besoin d'effectuer la formation.
  - Pour le passage en 4, comme pour tout passage à une classe supérieure, l'ancienneté doit être négociée. Nous revendiquons la reconnaissance de l'ancienneté totale liée à une activité dans le secteur de la santé.
- Pour le passage du niveau 4 ou niveau 5, il doit se faire automatiquement dès la 5<sup>e</sup> année d'ancienneté.
  - Avant cette 5<sup>e</sup> année, l'entrée en formation, visant un niveau CFC, doit donner droit au passage en 5. Aucune redevance ni frais de formation.
- Les travailleurs/euses à 10 ans de la retraite se voient reconnaître le passage au niveau 5 si leur classification actuelle est 4, et ce sans exigence de formation CFC.
- Les mutations liées à la réorganisation des services seront volontaires et n'auront aucune incidence salariale.

## Positions de l'employeur

### Employé.e-s administratifs/ives

Voici les bases de travail qui ont été posées durant les négociations

- Problème général de classification par blocage de la fonction dans la chaîne au niveau 7;
  - Déblocage du niveau 8 et rehaussement des niveaux sur l'ensemble des employé.e-s par cascade (déplafonnement). Attente de la réponse du Conseil d'Etat sur cette question; (vu la pratique dans d'autres départements, env. 60 collaborateurs/trices du CHUV pourraient être colloqué.e-s en classe 8.)
  - Environ 20% des employé.e-s administratifs colloqué.e-s au niveau 4 (-200 employé.e-s). Comparaison à effectuer avec d'autres services de l'Etat. Les RH du CHUV nous envoient la ventilation complète.
  - Passage du niveau 4 au niveau 5 à effectuer selon les résultats des comparaisons effectuées avec d'autres services et par rehaussement des fonctions dans la chaîne (déplafonnement);
  - Passage du niveau 4 au niveau 5 par un cliquet (après 10 ans) et sous les mêmes conditions que dans l'enseignement (acceptation de responsabilité particulière et/ou de formation continue pour une meilleure maîtrise des outils et programme de bureautique, par exemple). Plus rapide pour les postes atypiques notamment les secrétaires des professeurs;

- Passage immédiat des téléopérateurs/trices qui sont au niveau 3 vers le niveau 4 (par analogie avec le niveau d'engagement du même personnel au Département des finances)

### Revendications de SUD

#### Employé.e-s administratifs/ives, secrétariat, réception

- Nous revendiquons une classification qui aille jusqu'au niveau 9, pour une fonction sans responsabilité de conduite mais avec une expertise professionnelle.
  - La classification plancher pour le CFC ou équivalent doit être la classe 5, respectivement 4 pour l'absence de cette certification.
  - Nous demandons un principe de progression automatique par validation des acquis et de l'expérience avec des paliers de 5 ans, depuis la classe d'engagement jusqu'à la classe d'expertise 9.
- La promotion automatique en classe supérieur, par paliers de 5 ans doit intégrer une négociation sur la reconnaissance de l'ancienneté dans le domaine d'activité d'administration et e secrétariat.
- Le personnel administratif, de secrétariat et de réception, sans CFC ou équivalent, doit au minimum être engagé en classe 4, avec une reconnaissance des annuités intégrant le temps total d'activité dans le domaine.

**Nous revendiquons le principe général de la reconnaissance totale de l'ancienneté accumulée.**

## Principe généraux pour tous et toutes

SUD défend le principe de planchers salariaux. Pour nous, il est indispensable que le niveau salarial CFC ou équivalent soit au minimum la classe 5. Par extension, et par application du cadre légal et réglementaire, le salaire pour des personnes sans CFC ou équivalent ne peut être que 5A, soit 4, à l'engagement.

Nous revenons à la table de négociation le 23 avril. A l'issue de cette rencontre SUD dira rapidement et publiquement s'il lui semble que des mesures de luttes, et notamment des arrêts de travail sont nécessaires pour avancer.

En tout état de cause, nous rappelons que l'ampleur des dossiers à traiter et des revendications rend nécessaire une négociation d'ensemble sur le CHUV. Le 23 avril nous reviendrons à la charge pour avoir une réponse de principe sur cette question. Et cette réponse conditionnera également notre position sur les mesures de mobilisations à décider.

# En résumé

Des problèmes existent et ils sont très nombreux au CHUV.

- Classifications arbitraires: le CHUV est en situation d'inégalité de traitement avec le reste de la fonction publique en matière de classification et de salaire. Certaines fonctions sont colloquées 1 ou 2 classes en dessous de celles pratiquées dans les autres secteurs de l'administration cantonale.
- Management: la gestion du personnel pose d'énormes problèmes et la politique RH est de plus en plus dure. De nombreux/ses employé·e·s se plaignent de leur situation et de l'intervention des hiérarchies.

Une négociation d'ensemble doit rapidement et impérativement être ouverte au CHUV.

Nous exigeons que toutes les revendications soient entendues et négociées par les autorités.

Les décisions sectorielles annoncées par le Conseil d'Etat sont pour le moment tout à fait insuffisantes.

Nous demandons de véritables négociations entre l'employeur public et les syndicats sur toutes les revendications formulées par le personnel du CHUV.

**Pour l'heure, et sur la question des aides-soignant·e·s et du personnel administratif, la négociation doit porter sur:**

1. Un salaire minimum de niveau 5 pour tous les CFC.
2. Un parcours professionnel favorisant la progression salariale et permettant d'atteindre par paliers la classe 9 grâce à l'ancienneté et à l'expertise.
3. Le principe du cliquet, soit le gain automatique d'une classe doit être introduit.
4. Aucun engagement en dessous de la classe 4 pour les employé·e·s sans CFC et la reconnaissance de l'expérience accumulée permettant le passage automatique à la classe 5 après 5 ans d'expérience.

## DEMANDE D'ADHESION



**Je, soussigné(e), désire adhérer à la Fédération syndicale SUD :**

Madame      Monsieur (souligner ce qui convient)

NOM : ..... PRENOM : .....

Date de naissance : ..... (Jour, mois, année)

Profession : ..... Service et département : .....

ADRESSE EXACTE

No Postal : ..... Domicile : .....

Rue, numéro : .....

E-mail : ..... Tél. ....

LIEU ET DATE SIGNATURE

.....  
(Cotisation annuelle : minimum Fr. 100.- par année)