

OÙ VA LA CCT DU SECTEUR SOCIAL SUBVENTIONNÉ?

Grille de classification et de rémunération des fonctions : « Fossé » entre la proposition de l'AVOP et la résolution de l'AG du 12 juin 2012

Lors de l'Assemblée générale du secteur social parapublic du 12 juin 2012, les travailleur-euse-s ont validé un modèle de classification et de rémunération s'échelonnant en 5 catégories différentes et prévoyant une progression salariale identique à SYSREM, ainsi qu'un salaire mensuel minimum de 4000 frs.

L'assemblée avait également adopté une résolution revendiquant principalement :

1. La garantie d'un salaire de base prenant en compte les qualifications et les compétences indispensables à l'exercice du métier. Le titre requis pour une fonction est l'élément central qui définit la classification. Le salaire de base de chaque fonction doit correspondre, à qualification égale, aux rémunérations des salarié-e-s du secteur public et des travailleur-euse-s des cantons voisins œuvrant dans le même domaine.
2. La garantie d'une progression salariale reconnaissant l'expérience et les savoirs acquis durant le parcours professionnel concrétisée par une promotion d'une classe après une période d'activité professionnelle de 10 ou 12 ans.

3. Des couloirs de progression liés à la formation continue et au perfectionnement pour toutes les catégories professionnelles.
4. Une indemnisation forfaitaire identique à toutes les fonctions pour les contraintes ou responsabilités particulières (travail de nuit du dimanche et des jours fériés, inconvénients de fonction tels qu'horaire coupé, horaire irrégulier, coordination d'équipe(s) etc.)
5. La garantie des droits syndicaux du personnel et de la protection des délégué-e-s syndicaux-ales, des représentant-e-s élu-e-s du personnel et des « donneur-euse-s d'alerte ».

Le modèle adopté lors de cette Assemblée générale a été communiqué à l'AVOP, présenté et développé dans le cadre des séances de négociations. En février 2013, soit 7 mois plus tard, l'AVOP a présenté son modèle de classification et de rémunération basé sur les principes suivants :

- Harmonisation entre les quatre CCT en vigueur et le statut du personnel (pages blanches)
- Référence au modèle de rémunération de l'Etat (grille salariale)
- Revalorisation du travail en internat pour les éducateur-trice-s
- Encouragement à la formation continue pour tout le monde.

Selon les employeurs, un modèle applicable à tous les métiers existants dans les institutions est impossible, raison pour laquelle, ils ont réparti les différentes fonctions en 2 groupes :

- Un groupe « Prestations directes aux bénéficiaires » ;
- Un groupe « Exploitation ».

La classification des fonctions dans le groupe « Prestations directes aux bénéficiaires » s'appuie sur la formation de base et la formation continue. Par contre, pour le groupe « Exploitation », la classification se fait au poste.

Le système de rémunération est pour sa part identique à SYSREM. Toutefois, le niveau d'enclassement est défini par comparaison aux salaires actuellement en vigueur dans les établissements signataires des CCT. En clair, il n'y a pas ou peu d'amélioration des conditions salariales pour l'ensemble des collaborateur-trice-s.

Des négociations proches du point de rupture...

Fin février 2013, compte tenu du « fossé » séparant les deux modèles proposés, la délégation patronale a envisagé de rompre les négociations. Elle a également demandé à « l'Etat-subventionneur » d'organiser une réunion tripartite. Cette séance a eu lieu le 19 mars 2013, soit le même jour que l'Assemblée générale du personnel du secteur social parapublic.

Durant cette séance, le Chef du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) et la Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC), ont précisé le cadre dans lequel devrait se négocier la CCT-SOCIAL.

1. la CCT du secteur sanitaire parapublic (CCT-SAN) doit servir de « fil rouge » aux contenu et dispositions de la CCT-SOCIAL. A ce titre, les chef-fe-s des

départements concernés ont apporté les garanties qui permettront d'inclure dans la CCT-SOCIAL les dispositions plus favorables de la CCT-SAN, à savoir : une semaine de vacances supplémentaire dès 50 ans, l'indemnisation du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. l'octroi du salaire afférent aux vacances, l'octroi annuel de 10 jours fériés (quel que soit le jour de la semaine sur lequel ils tombent) ainsi qu'une amélioration des dispositions d'exécution de la CCT.

2. Cette démarche d'harmonisation des CCT des secteurs subventionnés devrait aussi permettre d'intégrer à cette CCT-SOCIAL les dispositions des textes conventionnels en vigueur lorsque celles-ci répondent aux spécificités et particularités du secteur social et/ou qu'elles ont déjà fait l'objet d'accords entre les partenaires sociaux.
3. Le champ d'application de cette CCT devra être élargi à l'ensemble des établissements et à tou-te-s leur-e-s collaborateur-trice-s, que ces établissements soient conventionnés ou non, membres de l'AVOP ou non, et pour autant qu'ils fassent partie du secteur social subventionné vaudois.

Prise de position de l'Assemblée du personnel du 19 mars 2013

Ayant constaté l'absence d'accord entre partenaires sociaux sur un modèle commun de classification des fonctions du secteur social, et enregistré les déterminations des autorités cantonales concernant les conditions de l'octroi de l'enveloppe financière consentie pour couvrir les coûts supplémentaires de l'extension de la CCT-SOCIAL à l'ensemble des établissements du secteur et des améliorations des conditions de travail du personnel des établissements socio-éducatifs,

le personnel, réuni en Assemblée le 19 mars 2013, a adopté la résolution annexée à ces lignes.

Cette résolution invite les partenaires sociaux à reprendre la négociation, avec comme premier axe l'harmonisation des dispositions de la CCT-SOCIAL avec celles de la CCT-SAN et l'extension du champ d'application à l'ensemble des établissements et des travailleur-euses-s œuvrant dans le domaine social subventionné.

Cette première étape est cruciale. Elle doit garantir les acquis, c'est-à-dire que les conditions de travail ne doivent en aucun cas être péjorées, que la charge de travail ne doit en aucun cas être augmentée, et que l'intensité et la pénibilité du travail ne doivent en aucun cas croître.

Ces exigences sont évidemment prioritairement destinées à permettre aux établissements du secteur social de remplir leurs missions de service public et à garantir et améliorer les conditions d'existence des usager-ère-s et la qualité des prestations. Pour atteindre ces objectifs, les conditions de travail individuelles et collectives sont décisives. Il est en effet impossible de pratiquer nos métiers avec des dégradations de moyens, des effectifs insuffisants, des surcharges de travail, de la pénibilité et du stress comme lot quotidien. Il faut aussi que les salarié-e-s puissent agir en sécurité et en autonomie et qu'ils-elles soient reconnu-e-s dans leur travail. Il ne saurait être question de passer des CCT actuelles à une seule CCT sans que la garantie des acquis et celle d'une nécessaire amélioration des conditions de travail et de salaire soient effectives.

Une fois cette première étape franchie, l'Assemblée du personnel invite les organisations professionnelles et syndicales et les représentant-e-s des employeurs à réengager au plus vite des négociations pour revaloriser les fonctions exercées dans ce secteur et améliorer les conditions de travail

et de salaire de l'ensemble des employé-e-s du secteur social subventionné.

Les qualifications et certifications doivent être absolument protégées. Il ne peut donc être question d'accepter un système salarial qui individualise les postes - donc les salaires - et qui précarise ainsi les travailleur-euse-s concerné-e-s par cette CCT.

Un des aspects essentiels de cette deuxième étape de la négociation de la CCT concerne le système de classification et la grille salariale, d'où l'importance de la défense des métiers, des qualifications et des pratiques, et donc l'exigence d'une grille salariale qui reconnaisse la valeur professionnelle et les spécificités du travail dans le secteur socio-éducatif.

Enfin, lors de chacune des étapes de ces négociations, la défense des droits fondamentaux sera également décisive. Nous attendons que cette CCT contienne des dispositions précises en matière de protection des délégué-e-s syndicaux-ales et du personnel, et des « donneur-euse-s d'alerte ».

Attentes présentées par l'AVOP en 2009 concernant les objectifs d'une CCT commune

Lors d'une des premières rencontres entre partenaires sociaux, le 10 février 2009, l'AVOP avait présenté les objectifs qui allaient orienter sa participation au processus de négociation, à savoir :

L'AVOP tient à une équité de traitement entre les différents corps professionnels au travers des conditions de travail, notamment salariales. Elle a la volonté de les intégrer dans une CCT unique qui valoriserait :

- la simplicité et la clarté pour l'ensemble du personnel des institutions ;
- l'ancienneté, les responsabilités et la hiérarchisation des postes,

- les anomalies de travail donnant droit à des compensations ;
- l'évolution du type de prise en charge et la formation des professionnels (nouvelles structures ambulatoires, ateliers de production, arrivée des ASE, statut des veilleurs, etc) ;

L'AVOP rejoint les préoccupations de l'AVMES quant aux conditions salariales des enseignants spécialisés, qui sont préoccupantes et dont la recherche d'une solution est urgente. Pour les institutions proches du secteur santé, le rapprochement santé-social pour le secteur parapublic est aussi important.

Devenir acteur et actrice de la défense et de l'amélioration de nos conditions de travail

Soyons clair-e-s : une bonne CCT ne peut aboutir sans une mobilisation large et décidée des travailleur-euse-s. Il est donc important que dans un maximum de lieux de travail, puis lors d'une grande Assemblée générale unitaire du secteur,

(le 6 juin 2013 , à 20 h00 – Salle des Vignerons à la gare CFF de Lausanne),

de faire entendre nos revendications et de décider des démarches d'action et de mobilisation nécessaires pour que « l'Etat-subventionneur » et les partenaires employeurs comprennent que le moment est venu d'entendre et d'accepter nos légitimes revendications.

RIEN N'ÉTANT JAMAIS DÉFINITIVEMENT ACQUIS...

POUR DÉFENDRE NOS SALAIRES,

NOS CONDITIONS DE TRAVAIL,

LES PRESTATIONS DU SECTEUR SOCIAL PARAPUBLIC...

AGISSONS ENSEMBLE POUR L'APPLICATION

D'UNE CCT DE QUALITÉ

POUR TOUT LE PERSONNEL

DU SECTEUR SOCIAL PARAPUBLIC.

Contacts

AvenirSocial :

ana-bel.martinez@avenirsocial.ch

AVMES :

remychâtelain@sefanet.ch

FSF :

cyrille.perret@fsf-vd.ch

SSP :

baptiste.morier@ssp-vpod.ch

letizia.pizzolato@ssp-vpod.ch

SUD :

bernardkrattinger@yahoo.fr

Délégation des Thérapeutes :

sylvie.meyer@eesp.ch