

Où va la CCT unique du secteur social subventionné?

Qu'est-ce qu'une bonne CCT?

Les CCT du secteur parapublic (la CCT du secteur santé et la future CCT unifiée du secteur social, notamment) sont extrêmement importantes. Elles doivent garantir collectivement les conditions de travail, de salaire et de statut de milliers de salarié-e-s. Elles complètent les dispositifs légaux fédéraux et cantonaux, dont elles reprennent une partie des dispositions.

Nous avons besoin d'une bonne CCT dans le social. Une bonne convention c'est quelque chose que l'on négocie, que l'on améliore et que l'on développe sans cesse. C'est un outil de protection sociale.

Pour une bonne CCT, il faut une délégation négociatrice efficace, qui connaisse son affaire et qui la mène avec détermination pour faire passer les revendications et les objectifs des salarié-e-s. Mais une bonne délégation ne suffit pas. Les salarié-e-s doivent être

acteurs/trices de la CCT. Ce sont les travailleurs/euses qui assurent le rapport de force, qui adoptent les revendications et qui décident. Si une convention n'a pas l'organisation, la force et la parole de travailleurs/euses concerné-e-s, elle est faible. Elle peut être remise en question, dégradée, démantelée ou liquidée par décision des employeurs et, dans le parapublic, par celle de l'Etat donneur d'ordres et subventionneur.

La CCT unifiée du secteur social a donc besoin de la parole et de l'action de tous/tes les salarié-e-s du secteur. Il faut y travailler.

Dernière remarque: les CCT du parapublic et la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud et son système salarial se tiennent et s'étaient. Si les CCT du parapublic sont mauvaises, cela entraînera des dégradations dans les dispositions gérant la fonction publique et vice-versa.

**Nouveau site du syndicat:
www.sud-vd.ch**

Attaques de l'Etat dans le secteur public et subventionné

Il y a pour le secteur parapublic en général, et pour la CCT unifiée du social en particulier, quelques leçons à tirer de ce qui s'est passé à l'Etat avec DECFO-SYSREM. *SUD* a été le seul syndicat à combattre l'entrée en vigueur de ce système en demandant le retrait total.

DECFO-SYSREM étant passé en force, certains des éléments de la classification et de la rémunération du personnel de l'Etat risquent bien de se retrouver dans les positions des employeurs du secteur social et de l'Etat subventionneur au cours de la négociation de la CCT unifiée.

DECFO-SYSREM a, entre autres, eu les incidences suivantes:

1. pas d'autres droits acquis que le salaire nominal au moment de l'entrée dans le nouveau système (pour nous, ce sera dans le nouveau système de rémunération de la CCT unique).
2. Perte de garantie et de protection en matière salariale pour les qualifications et les certifications acquises. L'employeur continue à réclamer les formations mais les paie beaucoup moins.
3. Individualisation des postes de travail dont l'employeur détermine le profil de manière discrétionnaire et dont il fait varier le salaire.
4. Perte de salaire carrière en allongeant de plusieurs années le temps de progression salariale, avec les annuités (12 dans la fonction publique cantonale). Du coup, on perd des dizaines de milliers de francs sur une carrière.

5. Différenciation et hiérarchisation des postes de travail avec des salaires en forte progression pour les postes de conduite et réduction des traitements pour les autres.

6. Suppression des mécanismes de progression professionnelle et salariale par ancienneté et expérience.

Toutes ces dégradations, nous devons les éviter à tout prix dans la CCT unifiée du secteur social. Une nouvelle CCT se doit non seulement de garantir les acquis des salarié-e-s, mais également d'améliorer les conditions de travail et de salaire de toutes et tous.

Garantir les acquis, première étape

Pour *SUD*, il est absolument indispensable que les droits acquis de tous/tes les salarié-e-s lié-e-s à la CCT unifiée soient sauvegardés et garantis. C'est un minimum. (Nous ne parlons pas encore ici des améliorations.)

Que signifie garantir les droits acquis? Cela veut 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, que l'intensité et la pénibilité du travail ne doivent en aucun cas croître. Cela s'applique aux emplois individuels et cela s'applique aux conditions générales, notamment en terme de dotations en effectifs.

Quand on parle des conditions de travail, il faut toujours garder à l'esprit le sens même de notre activité et





les liens à faire avec les usagers/ères. La mission de service public et de bien commun que remplissent les institutions exige que les conditions d'existence et la qualité des prestations aux usagers/ères soient garanties et améliorées. Pour y arriver, les conditions de travail individuelles et collectives sont décisives. Il est 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, reconnu-e-s dans leur travail et non sous la pression de hiérarchies de plus en plus exigeantes et intrusives, agissant elles-mêmes sous les ordres d'un Etat subventionneur qui a l'austérité pour objectif central. Il ne saurait être question de passer des CCT actuelles à une CCT unifiée sans que la garantie des acquis et celles que nous allons exposer plus loin soient effectives.

Revenons aux salaires

Les salaires doivent être garantis pour toute la durée de la carrière. En d'autres termes, une nouvelle CCT ne doit pas faire perdre un franc à quiconque sur toutes ses années de travail à venir par rapport à la classification salariale actuelle. Le salaire carrière doit être absolument considéré comme un droit acquis pour chacun-e.

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

Ceci est un préalable incontournable pour améliorer la situation actuelle et élargir la protection conventionnelle à toutes les personnes œuvrant dans le secteur social tel que prévu par la démarche de la CCT unifiée.

Etat des négociations

En parallèle à la négociation de la CCT unifiée, un protocole a été signé afin que le personnel non-conventionné du secteur social (celui non-soumis à l'une des CCT en vigueur) bénéficie de quelques garanties et améliorations concernant leurs conditions de travail (durée hebdomadaire du travail à temps complet de 41 h 30, salaire minimum mensuel de Fr. 3740.- avec principe d'augmentation annuelle et indexation calqué sur le système salariale de l'Etat en vigueur avant Decfo-Sysrem et garantie du salaire net à 100% en cas d'incapacité de travail).

Cette petite avancée n'est évidemment pas suffisante. (Rappelons ici que l'exigence de salaire minimum des syndicats oscille, suivant les moments et les prises de positions, entre Fr. 4000.- et Fr. 4200.- sur treize mois. On en est loin.) Ensuite, la durée du travail à 41 h 30 est loin également de la revendication syndicale des 40 heures par semaine. Enfin, la garantie du salaire en cas de maladie doit être renforcée, et les politiques extrêmement agressives du patronat contre «l'absentéisme», traitées de manière précise dans la CCT pour assurer la protection de la santé du personnel.

La question du travail de nuit, des indemnités et du temps de repos compensatoire, ainsi que l'application concrète des dispositions spécifiques pour les

veilleurs/euses, doivent aboutir. Sur ce point aussi, il faudra développer une négociation (soutenue par la mobilisation) à hauteur de nos revendications.

Classification et grille salariale

Un des points centraux de la CCT unifiée concerne le système de classification et la grille salariale. Sur cet objet là, nous avons expliqué plus haut les conditions de base revendiquées par SUD. Inutile donc d'y revenir sauf pour rappeler:

- 1.** 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 les spécificités et les pénibilités du travail.
- 2.** Notre refus de toute démarche d'individualisation des postes et des salaires.

Une question clé, les droits du personnel

L'argent et les conditions de travail sont essentiels, mais ils ne sont pas tout. Les droits fondamentaux sont également décisifs. Nous voulons que la CCT unifiée contienne des dispositions précises en matière de protection des délégué-e-s syndicaux/ales et du personnel, ainsi que des donneurs/euses «d'alerte». Le principe est simple: tout licenciement ou mesure de sanction reconnu comme abusif et visant une activité d'organisation du personnel, syndicale ou relevant du droit et du

devoir d'alerte, sera considéré comme nul. Le licenciement ou la sanction seront levés et une réintégration au poste de travail ou à un poste de travail équivalent imposée (demeure réservé le choix d'une indemnité par l'employé-e licencié-e). De plus, ces dispositions devront s'étendre aux cas de licenciement avec effet immédiat reconnus comme abusifs ou disproportionnés.

Naturellement, les libertés syndicales et les droits qui en dérivent, y compris pour les associations professionnelles et les syndicats, le droit d'avoir des délégué-e-s actifs/ves sur les lieux de travail sont des impératifs que la CCT devra reconnaître de la manière la plus précise.

Prendre la parole, devenir acteur/trice

C'est aux travailleurs et aux travailleuses de prendre la parole sur la CCT unique, de mettre au point les revendications, de décider. Ce sont les travailleurs/euses qui débattent, qui décident et qui se mobilisent, qui animent le syndicat. Dans un contexte difficile du point de vue cantonal, national et international, une bonne CCT ne peut aboutir sans une mobilisation large, décidée et claire dans ses objectifs. Nous devons donc, dans un maximum de lieux de travail puis dans une grande assemblée générale unitaire du secteur fixer nos revendications et décider des démarches d'action et de mobilisation nécessaires pour que l'Etat donneur d'ordre et subventionneur et les partenaires employeurs comprennent bien que le moment est venu d'entendre et d'accepter nos revendications.

**Prenons la parole
et agissons ensemble
pour une bonne CCT
unifiée du secteur social.**

La CCT est notre affaire!