

Résolution de l'Assemblée générale du personnel du secteur social subventionné du mardi 12 juin 2012

A l'issue des débats, et pour défendre les salaires et les conditions de travail du personnel du secteur social subventionné, l'Assemblée générale adopte la résolution suivante :

Considérant :

- Que le salaire des travailleuse/eur-s du secteur social parapublic est systématiquement et significativement inférieur à celui octroyé, à qualification équivalente, au personnel du secteur public et à celui des travailleuse/eur-s exerçant une fonction similaire dans les cantons romands ;
- Que les conditions générales de travail dans le secteur social subventionné sont disparates et régulièrement défavorables pour certaines catégories professionnelles ;
- Que seule une convention collective de travail unifiée (CCT-U) permettra à l'ensemble des employé/e-s des institutions sociales et éducatives de faire entendre leur voix, de défendre leurs conditions de travail et de salaire, leurs qualifications et la valeur de leurs titres et diplômes, ainsi que la qualité des prestations et d'obtenir des garanties concernant la protection contre les licenciements et celle des délégué/e-s syndicaux/ales et des représentant/e-s du personnel ;
- Qu'en matière de classification des fonctions, la démarche «DECFO» appliquée au personnel de l'Etat de Vaud dévalorise la plupart des professions exercées dans le domaine social et est donc à éviter dans le parapublic.

L'Assemblée générale du personnel du secteur social subventionné revendique :

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 oeuvrant dans le même domaine.
2. La garantie d'une progression salariale reconnaissant l'expérience et les savoirs acquis durant le parcours professionnel. Cette reconnaissance doit se concrétiser par une promotion d'une classe après une période d'activité professionnelle de x années (à définir : par exemple 10 ou 12 ans).
3. le maintien des couloirs de progression liés à la formation continue et au perfectionnement (reprise des conditions appliquées à l'AVOP à certaines catégories professionnelles) et extension du processus à l'ensemble des fonctions.

4. Une classification des fonctions s'échelonnant en 5 catégories différentes :
 - *Catégorie 1* :
sans diplôme ou avec attestation fédérale de formation (AFP) : classes 4 – 5 (AFP) – 6
 - *Catégorie 2* :
Certificat fédéral de capacité (CFC) : classes 5 – 6 – 7
 - *Catégorie 3* :
CFC + brevet ou maîtrise : (brevet) 8 – (maîtrise) 9
 - *Catégorie 4* :
Bachelor (HES-HEP) ou ES : classes 9 – 10 – 11
 - *Catégorie 5* :
Master (HES-HEP-Uni) : classes 11 – 12 – 13
5. l'application d'un salaire mensuel minimum de 4'000.— francs, payé 13 fois et le maintien du salaire de base actuel de chaque fonction.
6. une progression salariale identique à celle pratiquée à l'Etat de Vaud (grille SYSREM) permettant après octroi de 25 annuités d'atteindre le maximum de sa classe.
7. 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 telles que horaire coupé, horaire irrégulier – coordination d'équipe(s) etc.)
8. un salaire à l'engagement tenant compte de l'expérience acquise dans le même domaine, dans une activité utile à la fonction et par toute autre activité professionnelle ainsi que des années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants.
9. la sauvegarde des droits acquis de tous/tes les salarié/e-s lié/e-s à la CCTU, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et en matière d'organisation de travail (durée du travail, vacances, congés, assurances et protection sociales, droit à la formation continue etc.), ainsi que la garantie du maintien du revenu sur l'ensemble de la carrière.
10. une prise en compte des spécificités des différentes fonctions.
11. l'institution d'une commission de référence, d'indication et de réexamen des classifications.
12. que les recours en matière de classification soient confiés à la commission paritaire.
13. l'institution au sein de la commission paritaire d'un organe de contrôle destinée à la vérification de l'application de la CCT.
14. 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 « donneurs d'alerte ».