

Cahier de revendications des employé-e-s de la FASL

Introduction :

Le collectif pour la grève des femmes de la FASL a constitué la liste suivante de revendications. Elles visent un traitement transparent et équitable entre toutes et tous ; à notre sens, leur mise en application vise à résoudre les inégalités de traitement actuelles à la FASL et dont souffrent les équipes.

Bien qu'applicables à tout le personnel, nos revendications sont intimement liées à la mobilisation des femmes et à l'appel à la grève, notamment les points liés à la baisse générale du temps de travail, l'égalité salariale, ladite conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Nous sommes parties de l'analyse des conditions de travail de toutes les employées de la FASL, quelles que soient leurs fonctions, pour proposer des améliorations indispensables à l'égalité au sein de la Fondation. Nous avons pu constater que parmi le personnel de la Fondation, ce sont les salariées qui ont les taux d'activité les plus bas et le plus de difficultés à conjuguer la vie privée et la vie professionnelle et que ce personnel est majoritairement féminin.

1. Un pool de remplacement pour toutes les fonctions

Ce pool s'avère nécessaire pour toutes les fonctions de la FASL afin d'éviter un maximum d'impact sur le terrain. Il servirait à soulager les équipes et effectuer un travail serein sans créer une augmentation des heures supplémentaires.

2. Congé parental

Les allocations familiales devraient être payées automatiquement par la FASL dès le premier mois de la naissance de l'enfant. La FASL ferait ainsi, si besoin, une avance à l'employé-e avant de recevoir la validation de l'octroi d'allocations familiales.

Nous demandons également un congé maternité de 6 mois à 100% / paternité 6 mois à 100%. Et jusqu'à une année de congé parental avec garantie du poste. Tous ces congés sont les mêmes pour les parents de mêmes sexes ou adoptants. Nous demandons que tous les congés parentaux soient remplacés.

3. Égalité salariale : critères d'engagement, contrôle et transparence des salaires

Nous avons remarqué qu'il y a une tendance à engager selon des critères discriminants. Nous demandons des procédures d'engagement non-discriminatoires passant par :

- Une analyse de l'égalité salariale au sein de la FASL.
- Une revalorisation des métiers de l'administration et de la logistique.
- Une prise en compte des années consacrées à l'éducation des enfants ou soutien à des proches aidants lors de la fixation des salaires.

- La transparence sur les critères et l'enclassement à l'engagement, mise en place d'une procédure claire d'enclassement à l'engagement et transmission automatique du calcul ayant amené la fixation du salaire.

4. Aménagement vie privée/vie professionnelle

Nous demandons que la FASL intègre à la CCT de la FASL et applique l'article 36 de la loi sur le travail (LTr). Aussi, un accent particulier doit être mis à la mise en place d'une compensation pour la prise en charge des enfants du personnel hors horaires classiques des structures de garde.

5. Prévention santé au travail / pénibilité du travail

Nous demandons la reconnaissance de la charge physique, la pénibilité qui est inhérente au métier de l'animation socioculturelle et prévenir l'usure au travail par des mesures concrètes mises en place par l'employeur après négociations et consultations avec le syndicat et la CP.

6. Inconvénients de fonctions

Nous demandons la mise en place d'un système de compensation des heures du soir et du week-end équitable pour tout-e-s les employé-e-s quel que soit le pourcentage de travail.

7. Temps de travail / Taux d'activité

Nous demandons une baisse générale du temps de travail : le 100% doit être sur 35h par semaine. Nous demandons l'adaptation du taux de travail effectif pour permettre de répondre au cahier des charges. Chaque employé-e-s, quel que soit son taux de travail, doit pouvoir accéder au temps de travail collectif (groupe de travail, séances, etc.).

Aussi, le cahier des charges doit contenir un temps de travail collectif. La liberté de réunion en fonction des besoins professionnels devrait être reconnue comme temps de travail.

8. Formation

Nous demandons l'accès à tout-e-s aux formations reconnues et certifiantes quel que soit le taux de travail et sa fonction au sein de la FASL (secrétaires, moniteurs-trices, auxiliaires, etc.). Mettre en place une procédure d'acceptation claire et équitable. Une formation sur les enjeux de genre devrait être obligatoire pour chaque nouvelle collaboratrice et nouveau collaborateur.

9. Subvention pour le personnel de ménage

La subvention de la FASL doit permettre d'engager le personnel de ménage à des conditions décentes (taux d'activité, horaires, salaires).

10. Monitorat

Nous demandons que soient revus les statuts d'engagement des moniteurs-trices et que la grille salariale proposée par la FASL soit revalorisée.

11. Stagiaires

Les stagiaires doivent être ajouté-e-s à la CCT pour bénéficier du même traitement que les employé-e-s de la FASL. Ce qui implique qu'elles et ils doivent aussi avoir la valorisation des horaires du soir et du week-end et accès à des aménagements pour les stagiaires avec enfants (frais de garde, horaires).

12. Communication

Les stéréotypes de genre sont à abolir dans toutes les communications de la FASL (rapports, promotions, site internet, etc.) et le langage épïcène et non sexiste de mise.

13. Harcèlement sexuel

Nous demandons qu'une formation sur le harcèlement sexuel (qu'est-ce que c'est, comment se défendre, comment dénoncer, etc.) soit mise en place et obligatoire pour chaque collaboratrice et collaborateur. La mise en place d'une procédure claire doit être établie et communiquée à chaque collaboratrice et collaborateur.

Fait à Lausanne, le 23 mai 2019.