



Secteur santé parapublic - Octobre 2019

Chauderon 5 – 1003 Lausanne – Tél. 021 351 22 50 – Fax 021 351 22 53
E-mail: info@sud-vd.ch – www.sud-vd.ch

REVENDIQUONS!

Nous sommes engagé-e-s dans une bataille décisive pour obtenir la revalorisation salariale dans le secteur de la santé subventionnée. Les faïtières d'employeurs tergiversent, perdent du temps et multiplient les prétextes pour refuser l'augmentation des salaires du personnel soumis à la CCT SAN. Le DSAS ne fait rien pour débloquer cette situation.

Cette situation ne peut se poursuivre. Ou les employeurs cèdent ou nous devons leur imposer par la lutte et la grève les premières avancées prévues en matière salariale. Il ne peut être question ni d'attendre ni de laisser les faïtières d'employeurs tronçonner le dispositif d'augmentation, jouer la division entre collectifs professionnels et réduire, en fin de compte, les augmentations salariales liées à l'alignement de la CCT SAN sur la CCT HRC.

Les augmentations salariales doivent intervenir dans toute la CCT SAN, en même temps, selon un dispositif uniforme. Il ne peut être question ni d'exclure les employé-e-s de l'administration et de la logistique des augmentations salariales ni de prétendre qu'il n'y a pas d'argent pour payer les cotisations sociales.

Et ce n'est qu'un début. Ce que les travailleuses et les travailleurs de la CCT SAN revendiquent ce n'est pas seulement l'alignement sur la grille CCT-HRC. Cela n'est qu'un premier pas pour imposer l'égalité des salaires dans tout le secteur de la santé, publique ou subventionnée, sur la base des rémunérations du CHUV qui offre aujourd'hui les meilleures rémunérations.

Naturellement, cet alignement sur les traitements du CHUV coûterait au DSAS subventionneur 40 millions supplémentaires par rapport à la grille HRC. Mais rien ne justifie l'inégalité présente. **A travail égal, salaire égal!**

Notre combat porte des revendications qui doivent assurer un changement fondamental des conditions de travail, de salaire et de statut. Dans un secteur où les femmes constituent l'immense majorité, la mobilisation actuelle doit faire avancer l'égalité, concrètement, massivement, rapidement. Nous avons besoin d'une démarche d'ensemble, d'une stratégie pour avancer.

**Il y a aujourd'hui des besoins, des demandes
et des aspirations qui s'affirment.
On peut et on doit gagner.**

QUELS SONT LES OBJECTIFS POUR FAIRE CHANGER LES CHOSES?

- 1.** Sortir d'une organisation du travail qui cherche à tout commander, à tout contrôler. La base de cette gestion c'est la surcharge, l'intensité insupportable du travail, la précarité croissante, le tout-disciplinaire. Nous, nous voulons démocratiser et humaniser le travail, promouvoir la coopération libre et les participations des salarié-e-s pour assurer des prestations de qualité qui prennent en compte les personnes et les situations.
- 2.** Imposer le salaire minimum, entendu non seulement comme salaire d'engagement, mais comme salaire carrière: à l'engagement, Fr. 4'000.- net au minimum, sur 13 mois, avec la garantie de l'indexation complète et une progression de 45% sur une durée de carrière de 20 ans au maximum. Soit Fr. 5'800.- net au sommet de la progression salariale. Il faut un salaire minimum qui permette de vivre dans des conditions décentes.

3. Mettre au centre de notre lutte la revendication d'une seule grille salariale pour tout le secteur de la santé publique et parapublique, alignée sur le mieux disant des conditions actuelles. En l'occurrence c'est le CHUV qui nous fournit les conditions de référence les meilleures même s'il faut encore les améliorer très sensiblement. La grille CCT HRC n'est qu'une base provisoire et insatisfaisante pour la revalorisation salariale dans la santé subventionnée.

4. Arracher l'extension et la force obligatoire de la CCT de la santé subventionnée pour toutes les entreprises privées intervenant dans le secteur, cette revendication est décisive pour casser la concurrence entre les travailleuses et travailleurs oeuvrant dans le même domaine. Par diverses voies, un puissant mouvement de privatisation s'étend dans les activités de la santé parapublique. La force obligatoire de la CCT avec les garanties pour les salaires et les conditions de travail constitue aussi une protection efficace contre ce mouvement de privatisation.

5. L'introduction d'une retraite à 60 ans compensant les conditions de pénibilité et de dureté du système de travail existe dans le bâtiment. Dans le secteur public, le principe de retraites plus rapides pour les professions plus pénibles (voir par exemple la situation dans la fonction publique genevoise) est reconnu. Cette avancée doit s'étendre à la santé subventionnée dont les conditions de travail et la pénibilité doivent également être prises en compte.

6. Dans le principe de la retraite à 60 ans, le travail de soins, d'éducation et d'assistance fourni gratuitement par les femmes doit être pris en compte. Ce travail d'aide à la famille et aux proches doit être intégré pour calculer le moment du départ à la retraite et les prestations pour améliorer la condition des travailleuses.



7. Ce travail gratuit de soins, d'éducation et d'assistance doit être également pris en compte dans la détermination des annuités à l'engagement.

8. La santé subventionnée connaît un problème croissant de précarisation des conditions de travail et de flexibilité imposée. Prenons pour exemple une des situations présente dans les CMS. Tous les horaires annoncés au personnel, avec 15 jours d'avance, doivent être honorés. S'ils ne le sont pas, le salaire est dû. Les heures non effectuées par la faute de l'employeur ne doivent pas devenir des heures «négatives» que les salarié-e-s sont contraint.e-s de rendre en amputant leur temps libre.

9. Enfin, la revendication de réduction du temps de travail devient urgente. Nous savons toutes et tous que la pénibilité et l'intensité du travail rendent de plus en plus difficile le travail à plein temps. Les employeurs le savent bien aussi. Ils tentent de généraliser des emplois à 80 % pour faire face à la dureté du travail et à l'usure qui en résulte. Mais, du coup, baissent les salaires d'autant. Un travail à 100 % doit pouvoir être effectué sans se démolir la santé, sans dégrader gravement les conditions de vie. C'est pourquoi la réduction du temps de travail sans diminution de salaire s'impose.

DEMANDE D'ADHESION

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

Madame Monsieur (souligner ce qui convient)

NOM : PRENOM :

Profession : Lieu de travail:

ADRESSE EXACTE

Rue, numéro :

N° postal : Domicile :

E-mail : Tél.

LIEU ET DATE SIGNATURE