

Fédération syndicale

Sud

Service public

Solidaires – Unitaires – Démocratiques

Place Chauderon 5 – 1003 Lausanne – Tél. 021/ 351 22 50 – info@sud-vd

Etat de Vaud
Madame Nuria Gorrite
Présidente de la DCERH
Pl. de la Riponne 10
1014 Lausanne

Lausanne, le 8 avril 2020

Par courrier électronique

**Lettre ouverte no 4 à la Présidente de la Délégation du Conseil d'Etat
aux Ressources Humaines - DCERH**

Conditions de travail, sécurité du personnel et revendications des travailleurs.euses de l'ACV

Madame la Présidente de la DCERH,

Nous vous adressons le présent courrier en votre qualité de Présidente de la DCERH et, par votre intermédiaire, nous interpellons l'ensemble du collège gouvernemental au sujet des conditions de travail du personnel de l'administration cantonale vaudoise (ACV) à la suite à la grave crise sanitaire que nous traversons.

Si les trois premières lettres ouvertes de SUD concernaient le personnel du CHUV, cette quatrième missive porte une attention particulière à l'ensemble du personnel de la fonction publique.

Nous vivons en effet, une période de crise exceptionnelle qui engage le personnel dans un travail de grande intensité, à la pénibilité significative, impliquant des changements importants, une grande flexibilité, une très forte disponibilité et un effort extraordinaire.

Malheureusement, la situation risque de durer et pour répondre aux demandes de la population, les travailleuses et travailleurs de la fonction publique devront faire preuve de réactivité et d'un engagement considérable avec des moyens souvent limités, le service public ayant subi pendant des années une politique d'austérité qui a réduit ses moyens et des possibilités.

En dépit de l'urgence sanitaire, l'heure est venue de compléter toutes les marques de gratitude, la reconnaissance et les nombreux remerciements. Il faut donner à l'énorme travail consenti et à celui auquel il faudra sans doute consentir demain, des réponses concrètes.

En effet, de nombreux travailleurs.euses nous transmettent des constats, des analyses de situation et des revendications. Nous tenons à vous faire connaître les positions élaborées par notre syndicat et les travailleurs.euses qui nous ont mandatés pour interpellier l'employeur public.

9 positions de base.

1. L'employeur public, conformément aux dispositions de l'article 6 LTr, des articles 5 LPers et 6 RLPers doit assurer **une protection complète de la santé** du personnel avec des moyens appropriés selon la situation et les lieux de travail. Les mesures de protections de l'OFSP doivent être appliquées de manière rigoureuse et sans exception. Le matériel pour les réaliser doit être de la meilleure qualité possible. Une politique systématique et complète de test doit être définie publiquement et mise en œuvre. Si la protection de travailleurs.euses ne devait pas être possible, le droit de retrait du personnel devrait être garanti et une fermeture de l'entreprise, voire du secteur, ordonnée par l'autorité compétente. Nous demandons qu'un suivi, avec vérification systématique, soit mis en place pour toutes les mesures de protection, avec publicité des résultats et contrôle de ceux-ci par des instances extérieures à la hiérarchie. En effet, le contrôle et la vérification doivent être menées/menés par des instances publiques, dûment renforcées dans leurs dotations et leurs moyens, et agissant en toute indépendance des employeurs et des hiérarchies.
2. Le **salaires doit être effectivement garanti** si les travailleurs.euses ne peuvent exercer que partiellement ou nullement leur activité, sans responsabilité de leur part et sur décision de l'employeur en matière d'attribution de travail. Le temps de travail ordinaire est donc acquis. Cette situation ne saurait justifier une politique de réduction du temps de travail reconnu avec liquidation des heures supplémentaires et encore moins avec une imposition des vacances ou des jours de congé.

Lorsque l'employeur empêche, par sa faute, l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire et le/la travailleur.euse ne doit plus fournir sa prestation de travail. Il s'agit du risque d'entreprise.

3. La protection intensive des **personnes à risque** doit être maintenue tant que durera cette crise sanitaire.
4. Toute contamination du personnel, actif sur les lieux de travail, par le CoVID-19 devra être considérée comme maladie professionnelle et donc à charge de l'assurance-accident. L'employeur public se portant garant.
5. Pendant la crise sanitaire, nous demandons que les mesures disciplinaires soient suspendues et que soit décrétée **la nullité des licenciements**, au sens des dispositifs légaux pour les périodes de protection, et ce pour toute la durée de la crise sanitaire.
6. Au terme de cette grave crise sanitaire, nous demandons l'ouverture immédiate de **négociations** sur une revalorisation salariale de la fonction publique, sur les conditions de travail et sur un plan d'investissement financier pour le renforcement significatif du service public au service du public parce qu'il est clair que la fonction publique ne paiera pas cette crise sanitaire !
7. La remise en cause des dispositions légales en matière de temps de de travail, de durée du repos et de pauses doit être immédiatement liquidée. De même, les assignations au travail en cas de danger ou de situations à risque doivent cesser immédiatement.
8. L'employeur public doit prendre les mesures indispensables pour que le télétravail n'entraîne pas de surcharge et que les frais qu'il génère soient intégralement remboursés aux salarié.e.s concerné.e.s.
9. De manière proactive l'employeur public doit informer le personnel de ses droits en matière de garde d'enfant malade et d'activité de proche aidant.e de manière à ce que les travailleurs.ses puissent bénéficier pleinement de ces droits.

6 premières revendications qui en dérivent.

- I. Si la décision des vacances revient en dernière instance à l'autorité d'engagement, l'employeur public doit reconnaître que l'objectif des vacances ne peut être pleinement réalisé durant la période de crise sanitaire que nous traversons dans les conditions de confinement et de mobilité que l'on connaît. Il faut en conséquence offrir une **compensation** aux personnes contraintes de prendre les vacances planifiées compte tenu de la situation actuelle par l'octroi d'une semaine de vacances supplémentaires une fois que nous serons sorti.e.s de cette période. **Le principe de consultation, de négociation et de proportionnalité doit être accepté par l'autorité d'engagement durant cette période.**
- II. Comme soulevé au point 1, le temps de travail doit être acquis si le personnel ne peut pas être pleinement occupé ou s'il doit faire du télétravail. Dans ces conditions, rien ne justifie que les travailleuses et les travailleurs saisissent leur temps de travail, en particulier pour celles et ceux qui effectuent du télétravail temporaire. Un tel dispositif reviendrait à surveiller le comportement des employé.e.s
- III. Nous demandons que **les heures excédentaires comme les heures supplémentaires** fassent l'objet d'un accord pour leur compensation ou leur paiement. Le moment et les modalités de la compensation doivent être décidés d'un commun accord entre la hiérarchie et les travailleurs.euses concerné.e.s. Toute pression, voire ordre, de la hiérarchie sur cet objet doit être rigoureusement exclu. Quant aux piquets, relevant de l'exercice du temps de travail, ils doivent être rémunérés.
- IV. Même si nous comprenons que les supérieur.e.s doivent affronter beaucoup de difficultés et que la situation est difficile pour eux et elles aussi, nous demandons que la chaîne de commandement tienne compte de l'impact que cette situation peut avoir sur le personnel et sur les familles et intervienne avec **justice, bienveillance et respect** des droits fondamentaux du personnel.
- V. Concernant le télétravail, nous demandons que la directive traitant cette organisation du travail soit immédiatement supprimée. Comme mesure urgente, l'employeur doit rembourser au personnel tous les frais liés à cette activité. Nous ne manquerons pas d'approfondir notre analyse sur la problématique du télétravail. Dans cette attente, nous demandons qu'une **nouvelle directive soit négociée** le plus rapidement possible.
- VI. Aujourd'hui, l'employeur public doit reconnaître l'énorme effort fourni par les travailleuses et les travailleurs. **Aussi, exigeons-nous la généralisation du cliquet jusqu'à la classe 13 dans l'échelle salariale.**

Il est important que l'employeur communique sur les mesures de protection sanitaire et leurs incidences sur l'organisation du travail et son évolution. Non seulement l'accès à l'information doit être assuré, mais il doit aussi être égalitaire, quels que soient le statut de l'employé.e et son lieu de travail. Rendre publique l'organisation du travail et les mesures de sécurité sanitaire en faisant participer le personnel et les organisations professionnelles et syndicales doit garantir un accès égalitaire aux mesures de protection de la santé sachant que les modalités sur cet objet peuvent différer selon les lieux.

La situation va continuer à évoluer et nous ne manquerons pas de vous interpellier au fur et à mesure de l'apparition des problèmes et de la configuration des revendications.

Dans l'attente d'une réponse diligente de votre part, nous vous prions de croire, Madame la Présidente de la DCERH, à notre haute considération.

Secrétariat fédéral SUD