



Lausanne, le 23 avril 2020

Service public

Solidaires - *Unitaires* – *Démocratiques*

Tél. 021 / 351 22 50

Chauderon 5 - 1003 Lausanne

e-mail info@sud-vd.ch

facebook.com/sudresiste

Réponse de SUD à la stratégie de sortie de crise COVID-19

Personnel de l'Etat de Vaud – Etape transitoire 1

Les mesures que propose Mme Nuria Gorrite ne concernent que le personnel de l'ACV, à l'exclusion du personnel enseignant, du personnel du CHUV, des fonctions judiciaires de l'Ordre judiciaire et des magistrats du Ministère public.

Une telle démarche exclusive, étant donné les sujets traités dans ce document, revient à déterminer des situations d'inégalité de traitement pour des catégories entières du personnel public. Par exemple, nous ne comprenons pas pourquoi le personnel enseignant devrait être exclu et pourquoi le personnel de l'Ordre judiciaire et du Ministère public, devrait l'être tout autant. Les mesures d'organisation du travail que vous proposez nous semblent adéquates à tous ces collectifs.

Seul le personnel du CHUV connaît des conditions de travail et d'intervention spécifiques qu'il s'agit de préciser tout en respectant, là aussi, les conditions d'égalité de traitement.

1. Observation sur le télétravail

Les conditions du télétravail dans le secteur public vaudois ont été radicalement transformées par la diffusion de la pandémie. La première observation que nous avons à faire est d'exiger le retrait du dispositif de télétravail imposé par l'employeur avant la crise sanitaire et la négociation d'un dispositif nouveau, tenant davantage compte des intérêts et des engagements demandés aux salarié-e-s.

Le maintien du télétravail nous paraît acceptable selon la mesure des trois-quarts du cahier des charges exerçables depuis le domicile ou mobilisant une activité de substitution, pour autant que cette activité de substitution soit clairement définie, provisoire pour la période de pandémie et mobilisant des savoirs, des compétences et des qualifications équivalentes au cahier des charges ordinaire.

Nous approuvons naturellement que la journée de travail soit, dans ce cadre, comptabilisée à hauteur des heures dues.

Le principe d'alternance de l'activité en télétravail et en travail présentiel, quand la part du cahier des charges réalisables en télétravail et inférieure aux trois-quarts, peut être également admis.

Toutefois, nous tenons à souligner la difficulté d'évaluation du travail demandé et réalisé en télétravail. Le droit à la déconnexion avec le respect du temps de repos, de congé, ainsi que la prise en compte de la vie personnelle et familiale doivent être garantis.

Ce mode de travail implique que nous soyons à disposition de l'employeur uniquement sur les horaires contractuels, dans le cadre des obligations réglementaires de service. L'organisation du télétravail doit viser à faire respecter le cadre habituel du travail, notamment par rapport aux horaires. Elle doit tenir compte du fait que la généralisation rapide de ce mode d'activité a des conséquences sur l'intensité et le temps de travail, sur les exigences émotionnelles, sur l'autonomie et les marges de manœuvre, sur la dégradation des rapports sociaux. En conséquence, les exigences de l'employeur doivent prendre en compte ce contexte et respecter l'obligation d'assigner aux salarié-e-s des tâches qui puissent être raisonnablement effectuées.

L'imbrication entre espace privé et espace de travail qu'implique le télétravail exige que la hiérarchie soit vigilante à tous les aspects énoncés plus haut pour déterminer la charge et l'intensité du travail.

Les notations sur les heures supplémentaires et excédentaires correspondent aux bases légales usuelles. Toutefois, nous insistons sur le fait que la compensation ou le paiement de ces heures devrait être porté à 125% durant cette période de pandémie.

Nous prenons bonne note que l'employeur garantit le temps de travail contractuel, même s'il y a activité de télétravail et activité sur le site. Toutefois, les éléments de passage et de combinaison entre ces deux types d'activité demandent un temps qui doit être pris en compte et comptabilisé. L'employeur ne peut pas exclure ces divers éléments qui permettent la mise au travail de la comptabilisation de celui-ci.

Enfin, sur la base de toutes les observations citées plus haut, l'organisation mécanique de trois-quarts de l'activité en télétravail et d'un-quart sur le site, nous paraît difficile à réaliser dans la plupart des situations. Il faut également tenir compte des conséquences en termes de sécurité sanitaire que pose le passage fréquent de la maison au lieu de travail. Notamment la question des transports, des flux et mouvements, doit être considérée et intégrée à l'organisation du télétravail et à l'organisation du travail en général, quelle qu'en soit la forme.

2. Observations sur les personnes vulnérables

Nous nous opposons au fait que les droits des personnes vulnérables puissent être mis en cause par des circonstances et des décisions exceptionnelles relevant du pouvoir hiérarchique.

Le droit pour les personnes vulnérables de travailler à la maison doit être prééminent. La marge accordée à des tâches de substitution effectuées à la maison, si le télétravail n'est pas possible, doit être précisée dans le sens suivant. Les tâches de substitution doivent mobiliser des compétences, des qualifications et des savoirs équivalents à l'emploi ordinaire, avec son cahier des charges. La charge et l'intensité du travail doivent être garanties. Le principe, pour nous décisif, est que si le télétravail ou les tâches de substitution à domicile ne peuvent être réalisées, il ne doit pas être question de faire retourner la personne vulnérable sur le lieu de travail.

De même manière, nous refusons de considérer le caractère indispensable de toute ou partie de l'activité de la personne vulnérable pour justifier une permanence sur le lieu de travail. Les garanties de sécurité sanitaire, telles qu'énoncées dans votre document, ne nous semblent pas suffisantes et, surtout, nous pensons que leur réalisation pratique est sujette à caution.

En conséquence, si le télétravail ou les tâches effectuables à domicile, ne sont pas réalisables, c'est bien la solution de la libération de l'obligation de travail avec maintien du salaire qui s'impose.

Nous approuvons le principe de la consultation des collaborateurs/trices concerné-e-s. Mais par contre, nous insistons sur le fait que l'autorité et les hiérarchies concernées prennent des décisions qui sont contestables au Tripac, selon les procédures usuelles.

Vous suggérez dans votre page 2, après le point 5, ce que nous pourrions considérer comme un droit de retrait si l'autorité ne remplit pas les exigences de sécurité sanitaire. Un principe de libre appréciation est également concédé aux travailleurs/euses, quant aux risques d'infection au coronavirus pouvant être considéré comme trop élevé.

La libération de l'obligation de travailler pour les personnes vulnérables à qui aucun travail ne peut être confié ne doit pas être comptabilisée au titre du droit au salaire en cas d'incapacité de travail.

Pour que cette mesure ait une véritable portée matérielle, l'employeur doit renoncer à recourir au licenciement et aux mesures disciplinaires pouvant exercer pression dans la situation de pandémie. Le principe de la déclaration personnelle du/de la salarié-e quant à sa vulnérabilité est recevable. La production du certificat médical ne doit pas être systématisée.

La possibilité de réclamer un certificat médical, dans le délai convenu par les dispositions fédérales et cantonales, peut être admise mais la règle qui doit prévaloir est la confiance. Nous exigeons que le personnel soit informé de l'annexe 6 de l'Ordonnance fédérale 2 et que le fait d'annoncer à sa hiérarchie que l'on fait partie d'une catégorie nommée dans

cette liste soit une justification suffisante. Des cas particuliers doivent pouvoir être pris en considération, puisque cette « liste est non exhaustive. Une évaluation clinique de la vulnérabilité dans le cas d'espèce est réservé. » (Ordonnance citée, ch. 5, al. 3).

Nous demandons pour les personnes dont des proches, vivant sous le même toit, sont à risque, qu'elles-ils soient systématiquement affectés au télétravail en intégralité de leur activité. Si le télétravail n'est matériellement pas possible, des mesures d'accompagnement doivent impérativement être mises en œuvre (prise en charge d'un logement extérieur par exemple, test systématique, etc.).

3. Observations sur le recours aux structures d'accueil

Nous approuvons le droit d'accès prioritaire aux structures d'accueil pour les enfants des collaborateurs/trices travaillant sur le front de la pandémie ou effectuant des tâches prioritaires.

Pour les enfants placés en dispositif d'urgence, nous pensons que le délai du 8 mai 2020 est trop étroit et injustifié. Ce droit doit être étendu jusqu'à la fin de la pandémie et de la situation qui l'a fondée.

On peut s'interroger sur la facturation des prestations d'accueil par les réseaux dès le 27 avril 2020. Nous demandons que soit étudiée la possibilité d'une prise en charge financière des accueils d'urgence par l'employeur pour les accueils d'urgence.

Nous revendiquons également que toutes les mesures de congé pour activités de proche aidant-e et de garde d'enfants soient appliquées, soit de manière fractionnée, soit de manière totale, selon les traitements des cas les plus favorables aux employé-e-s et à leur famille. Nous demandons également que l'employeur reconsidère l'âge de 12 ans et porte le droit à la garde et aux tâches éducatives à tous les enfants jusqu'à l'âge de 15 ans, soit à la fin de l'école obligatoire.

4. Observations sur réunions et entretiens

Nous insistons sur le fait que les réunions impliquant une présence physique doivent être réduites à l'indispensables. En particulier, nous rappelons que nous demandons la suspension de toutes les mesures disciplinaires et de licenciement durant la période de pandémie. Nous désapprouvons les réunions que ce type de démarche implique, souvent dangereuses pour la sécurité sanitaire et les mesures de précaution à prendre et qui, de surcroît, dans leur contexte et dans le climat actuel ne permettent pas d'assurer pleinement le droit d'être entendu-e.

5. Observations sur le travail sur le site – Mesure de distance sociale

Préalablement aux considérations qui suivent sur ce point, nous tenons à souligner l'importance d'une organisation du travail qui intègre l'aménagement des horaires et les possibilités d'arrivée et de départ différenciées pour réduire les risques de contact. Ceci implique naturellement la prise en considération des problèmes et des horaires de transport public pour accéder au lieu de travail ou en sortir.

La compétence de l'autorité d'engagement en cette matière est insuffisante. Le dispositif que vous proposez ne peut convenir. Nous rappelons les conditions de base de la sécurité sanitaire. Rien ne peut y déroger.

Nous demandons que la désinfection régulière des locaux soit assurée, par des équipes formées, protégées elles-mêmes et spécialisées à cet effet. Il faut aussi que l'employeur public établisse publiquement et mette en œuvre une politique de test, efficace et vérifiée.

Toutes les mesures que vous énoncez au point 5 doivent être systématiquement contrôlées et vérifiées.

Nous revendiquons que la responsabilité de ces mesures de sécurité sanitaire ne soit exclusivement de la compétence de la hiérarchie, mais que les institutions publiques, notamment les inspections du travail, puissent être appelées pour intervenir, contrôler et vérifier, émettre des recommandations qui devront être obligatoirement réalisées.

Nous insistons sur le droit des travailleurs/euses d'informer leur syndicat sur ces questions et de demander leur intervention, comme sur le droit des syndicats d'accéder aux travailleurs/euses, d'intervenir auprès d'eux/elles et d'organiser toutes les actions nécessaires à la réalisation de la sécurité sanitaire.

On ne saurait opposer à ces droits ni le devoir de fidélité, ni le lien de confiance, ni le secret de fonction ou tout autre dispositif mettant obstacle à la communication et à l'information sur la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleurs/euses face à la pandémie.

Toujours sur ce point, nous demandons que le mieux disant du matériel de protection soit utilisé et que le dispositif de sécurité sanitaire soit public et intègre l'information, la consultation et la participation des travailleurs/euses au sens et par analogie, avec les dispositions de la Lpart.

6. Observations sur les contacts avec le public

Nous sommes d'accord avec le cadre général proposé par l'employeur. Nous insistons sur le respect indispensable en matière d'horaire de travail du personnel. Il est également indispensable qu'une organisation de l'activité répondant aux besoins et à la présence du public, soit mise sur pied, sans provoquer de surcharge et d'intensité de travail pour le personnel mobilisé. Il faut tenir compte qu'une signalétique aussi efficace soit-elle ne pourra se substituer aux contacts humains et aux problèmes qu'ils génèrent dans cette période.

Ici comme sur d'autres points, nous insistons sur la nécessité de vérifier la fiabilité des panneaux de plexiglass ou des feuilles et cloisons de protection devant garantir une séparation et une étanchéité totale entre les usagers/ères et le personnel.

Les mesures énoncées en ce point 6 ne peuvent exonérer l'employeur de faire désinfecter régulièrement les locaux par des équipes formées et spécialisées.

Enfin, la désignation de responsables chargés de contrôler le respect des règles d'éloignement dans les locaux et dans les files d'attente ne doit pas se déployer comme un dispositif punitif et remplacer par le contrôle et la sanction des moyens matériels et humains insuffisants.

7. Observations sur les règles d'hygiène

Nous prenons note des règles et dispositions énoncées par l'employeur.

Nous insistons sur les tâches de nettoyage et de désinfection. Il ne nous paraît pas évident que le personnel ordinaire de nettoyage puisse accomplir le surcroît de travail qui lui est assigné et nous insistons pour que des équipes ad hoc interviennent sur ce front. En tous cas, les moyens matériels et humains pour ces tâches de désinfection et de nettoyage doivent être assurés.

8. Observations sur le matériel de protection

Le premier paragraphe de ce point, nous inquiète par sa teneur générale et peu contraignante. Nous contestons également le pouvoir discrétionnaire accordé à la hiérarchie pour décider sur ces objets.

Nous ajoutons que la contraction du COVID-19 pour les employé-e-s exposé-e-s par la présence obligatoire sur le lieu de travail doit être considérée comme une maladie professionnelle.

Toutes ces questions doivent être traitées et décidées sur la base de l'information, de la consultation et de la participation du personnel, dans le cadre d'éléments scientifiquement établis. La question des masques est à cet égard particulièrement exemplaire.

Nous attendons naturellement une réponse des autorités compétentes aux observations, critiques et propositions contenues dans le présent document.

Secrétariat fédéral