

## SUD INFO SANTÉ - SOCIAL PARAPUBLIC SPÉCIAL COVID-19

### COVID-19 - SÉCURITÉ SANITAIRE DANS LES SECTEURS SOCIAL ET SANTÉ PARAPUBLICS

Les secteurs subventionnés de la santé et du social sont tous les deux essentiels dans la lutte contre le COVID-19. Les travailleurs/ses des établissements et services de ces secteurs sont confronté-e-s de manière permanente au risque d'infection quand elles/ils interviennent au service des pensionnaires, patient-e-s et usager-e-s.

Les éléments de description et d'analyse de la situation, les mesures sollicitées et les revendications que nous posons concernent donc les deux secteurs couverts par les CCT santé (CCT-SAN) et social (CCT-Social).

A la situation de crise sanitaire doit répondre une exigence de sécurité sanitaire qui concerne le droit à l'intégrité, à la santé et à la vie même pour tous.tes les travailleurs/ses.

### CE QUI EST PRIMORDIAL

Il faut du matériel de protection en qualité et quantité suffisante. Nous demandons que ce matériel corresponde au mieux-disant de ce qui se fait en Europe. Pas question de faire des économies de bout de chandelle, pas d'options de deuxième choix!

L'accès aux protections et à l'information doit être garanti de manière strictement égalitaire pour tous/tes les travailleurs/ses, en veillant à ce que les catégories de salarié-e-s, souvent parmi les moins qualifiées, qui peuvent éprouver le plus de difficultés à comprendre, interpeller et questionner soient mises en position d'égalité avec les autres groupes professionnels.

La sécurité sanitaire implique la mise sur pied d'une politique systématique et généralisée de tests de détection. Le personnel doit être informé de ce dispositif et associé à sa conception et à sa mise en œuvre, comme d'ailleurs pour toutes les démarches liées à la sécurité sanitaire. Ces droits d'information, de consultation et de participation sont d'ailleurs des acquis légaux que les employeurs doivent respecter scrupuleusement.

### A PROPOS DES DROITS FONDAMENTAUX

Les mesures de sécurité sanitaire doivent être mises en place et vérifiées systématiquement par des instances extérieures aux directions et aux hiérarchies. Les inspections du travail et les autorités compétentes doivent intervenir, quitte à

mobiliser, sous leur responsabilité, les structures de contrôle des CCT.

Les travailleurs/ses doivent être à même de prendre position sur ces problèmes, d'informer les syndicats et les associations professionnelles. Les situations problématiques et dangereuses doivent être dénoncées. Il faut rompre le mur du silence.

Nous voyons là le lien immédiat entre la défense des droits à la santé, à l'intégrité et à la vie, d'une part, et les droits fondamentaux et syndicaux de l'autre. Les travailleurs/ses ont le droit d'informer les associations professionnelles et syndicales, de solliciter leur intervention, d'être accompagné-e-s, assisté-e-s et défendu-e-s par leurs organisations. En retour celles-ci ont le droit d'accéder effectivement aux travailleurs/ses sur les lieux de travail, de les informer, de les défendre, d'intervenir et de revendiquer.

Autre élément central de ce dispositif, nous demandons que toutes les mesures disciplinaires, notamment les avertissements, et les licenciements soient suspendues jusqu'au terme de la période de pandémie.

### A PROPOS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Là où les mesures de sécurité sanitaire ne sont pas respectées, un droit de retrait individuel doit être reconnu aux salarié-e-s concerné-e-s et la fermeture des structures contrevenantes doit être mise à exécution. Les autorités doivent prendre toutes leurs responsabilités pour assurer la sécurité sanitaire du personnel, des pensionnaires, patient-e-s et usager-e-s.

La question du droit de quitter le travail pour assurer la sécurité sanitaire est actuellement présentée de manière volontairement confuse et ambiguë par les autorités publiques, les directions et les hiérarchies. Les principes de précaution de base méritent d'être rappelés: si l'employeur, par une quelconque de ses décisions, fait que le travail ne peut être effectué, le salaire est dû. Si l'employeur décide unilatéralement d'interrompre le travail, le salaire est dû. Il en est de même si une décision des autorités publiques suspend les activités de l'établissement ou du service.

Les personnes fragiles ne peuvent être assignées au travail et doivent soit œuvrer en télétravail, soit mises en cessation d'activité avec maintien du salaire.

Le certificat médical ne doit être réclamé que dans un délai de 10 jours. Cette question est directement liée à la matérialisa-

tion d'un droit de retrait de l'activité. La personne qui estime que son droit à la santé et à la sécurité sur son lieu de travail n'est pas assuré peut se retirer. Il faut toutefois s'attendre et se préparer à ce que l'employeur exige un certificat médical.

En aucun cas, il ne faut accepter que des cessations ou des diminutions d'activité entraînent la liquidation des heures supplémentaires ou excédentaires. En particulier, les décomptes d'heures dites «négatives» doivent être supprimés durant toute cette période. Les changements de plannings et d'horaire doivent être bannis durant la pandémie et la stabilité du temps de travail contractuel garantie.

Les secteurs santé et social parapublics doivent appliquer les dispositions du secteur public en matière de garde d'enfants malades et d'activités de proche aidant.e. Les dispositions conventionnelles moins favorables doivent être suspendues.

Toutes les dispositions dont bénéficie le personnel public cantonal et qui sont plus favorables que les éléments des CCT doivent être appliquées dans les secteurs de la santé et du social parapublics.

### **LE RECOURS AU DEVOIR DE FIDÉLITÉ EST IRRECEVABLE**

Des organisations d'employeurs invoquent le devoir de fidélité pour contraindre les travailleurs.euses à accepter des décisions relatives à l'organisation du travail, par exemple, concernant les heures supplémentaires ou les vacances.

Ces tentatives reviennent à introduire un pouvoir discrétionnaire, à imposer des décisions arbitraires entraînant une dégradation inacceptable des droits des travailleurs.euses. L'invocation du devoir de fidélité (hormis les aspects iniques que ce devoir contient déjà en temps ordinaire) est totalement irrecevable durant cette période. Les employeurs doivent s'en tenir strictement aux dispositions conventionnelles et légales ainsi qu'aux décisions prises par les autorités cantonales et fédérales.

### **A PROPOS DES VACANCES ET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Durant cette période de crise, les vacances ne sauraient être imposées. De surcroît, celles décidées avant l'entrée en vigueur des actuelles mesures, doivent pouvoir être rediscutées. Les employeurs doivent accepter de négocier et non

imposer un maintien inconditionnel des vacances arrêtées avant les mesures de confinement.

En effet, ces jours ou semaines de vacances ont été arrêtées durant une période aux caractéristiques radicalement différentes. Or, Les vacances prises aujourd'hui ne permettent pas d'atteindre leur objectif central (repos, détente, reconstitution de la force de travail). Les employeurs ne sauraient donc en exiger le maintien. Ces situations doivent être négociées.

Même si de manière proportionnée, on peut admettre des décisions ponctuelles de maintien des vacances qui prennent en compte les besoins généraux de l'activité des institutions et des hôpitaux en temps de crise, les employeurs doivent admettre la non-atteinte de l'objectif fondamental des vacances et octroyer une compensation d'au moins une semaine supplémentaire de vacances de ce fait.

La reprise d'heures supplémentaires ne peut être imposée par l'employeur. Elle doit être négociée. SUD requière que, durant cette pandémie, les travailleurs/ses aient le choix du paiement des heures supplémentaires ou de leurs compensations, mais majorées de 25% au minimum, en temps ou en argent, pour chacune de ces options. Les heures de piquet doivent également être payées intégralement comme du temps de travail, conformément aux décisions de justice européennes. Enfin, les indemnités en temps et en argent pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés doivent être immédiatement améliorées.

Dans le cadre de l'extension aux secteurs subventionnés des dispositions liées à la fonction publique, des mesures telles que l'indemnité pour travaux spéciaux, les primes pour changement du cahier des charges, le doublement des annuités doivent être immédiatement introduites. Elles doivent être accompagnées d'un déplafonnement du traitement pour les personnes qui sont au sommet de leur classe et qui ne pourraient donc pas bénéficier du doublement éventuel de l'annuité.

Les améliorations des conditions de travail et de rémunération des personnels soumis aux CCT-SAN et CCT-Social, ainsi que l'alignement par étapes de ces conditions avec celles du secteur public cantonal doivent être accélérées et appliquées dans les mois qui viennent, en reconnaissance du travail accompli, des risques pris et de l'engagement consenti par les personnels de la santé et du social subventionnés.

## **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

(Cotisation annuelle: minimum Fr. 120.- par année)