

Santé critique

CHUV / DFME

SPECIAL SAGES-FEMMES

La classification des sages-femmes, notre revendication que la 10 soit la classe de base pour toutes, la décision du Conseil d'Etat de n'accorder la 10 qu'à un tiers des sages-femmes concernées et de laisser les deux tiers restants en 9, tout ceci configure un gros problème.

Commençons par le plus simple. Le combat est ouvert pour que la 10 soit la classe de base pour toutes les sages-femmes. Il nous oppose au Conseil d'Etat. On va y revenir mais autant le poser tout de suite. Cette mobilisation va continuer jusqu'à ce que le Conseil d'Etat plie.

La Direction du CHUV se place inconditionnellement sous les ordres et les décisions du Conseil d'Etat et construit un système pour répartir les sages-femmes entre la classe 9 et la classe 10. Sur ce problème pèse naturellement la question budgétaire. Le Conseil d'Etat veut dépenser le moins d'argent possible et la Direction du CHUV tente de construire un cadre pour exécuter les injonctions financières du Conseil d'Etat. Cela signifie que seule une fraction des sages-femmes accèdera à la classe 10, aux environ d'un tiers de l'effectif, et que la Direction du CHUV construit les références pour bâtir le système qui rende ça possible.

Le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'Etat

Contrairement à ce qui se dit ici et là, le problème de la classification des sage-femmes n'est absolument pas le fait de la Commission d'évaluation des fonctions (CEF). Cette commission, comme dans toutes les affaires d'évaluation, a fait son boulot et a émis une proposition au Conseil d'Etat. Mais la décision est revenue, comme toujours, au seul gouvernement. La classification en 9-10 est de sa seule décision, donc de sa seule responsabilité. De surcroît, le Conseil d'Etat décideur tente de limiter tout recours. Ainsi, il refuse obstinément de reconnaître la capacité d'action juridique des syndicats contre ses décisions de classification. En d'autres termes, selon lui, seul-es les travailleur·euse·s pris·es isolément peuvent recourir, individuellement. Empêcher les syndicats de recourir et de défendre le droit collectif des travailleur·euse·s en matière de classification est bel et bien une très grave mutilation du droit de recours.

Dans le cas des sages-femmes, de surcroît, il s'agit d'un collectif professionnel féminin. La question de la discrimination de genre est donc immédiatement posée.

Nous sommes en train de déterminer les chemins possibles pour construire un recours collectif contre la

décision du Conseil d'Etat en matière de classification des sages-femmes. Nous agissons sur ce terrain et exploiterons toutes les possibilités qui se configureront d'ores et déjà.

Donc, la bataille pour la classe 10 comme classe de base est le combat qui s'impose et que nous mènerons.

Classe 9 et classe 10 ?

Parallèlement à la lutte pour la classe 10 comme classe de base, il y a une négociation ouverte avec la Direction du CHUV pour savoir qui se retrouvera en classe 10 et qui en classe 9, selon les références et les critères que l'employeur veut nous imposer. Autant il est indispensable de continuer la bataille pour faire reculer le Conseil d'Etat et sa décision de refuser la classification générale en 10, autant il nous faut mener le combat face à la Direction du CHUV pour peser sur l'assignation d'une majorité de sages-femmes en classe 9 et sur les conditions de classification d'une minorité de professionnelles en classe 10.

Cette bataille est parallèle à celle nous que nous menons, contre le Conseil d'Etat pour la classification de toutes en classe 10. Elle est un combat transitoire. Nous n'allons exposer ici l'ensemble du dispositif que la Direction du CHUV veut imposer. Il s'agit pour le moment d'indiquer

quels sont les éléments qui doivent à notre sens organiser la pression et la négociation sur le dispositif des classes 9-10 face à la Direction du CHUV.

La Direction du CHUV prétend, très schématiquement, lier l'obtention de la classe 10 à la spécialisation, l'emploi occupé et la certification.

Pour notre part, nous pensons que les critères et les dispositifs de la Direction du CHUV doivent être systématiquement mis en question et qu'il faut leur opposer une alternative. L'objectif est que l'immense majorité des sages-femmes, en fait la totalité, réussissent à atteindre la classe 10.

Pour ce faire, toutes les certifications doivent être reconnues, qu'elles soient exercées ou non dans le cadre d'un emploi, comme un élément suffisant pour le passage en classe 10.

La formation permanente doit être reconnue comme élément de certification. Il s'agit donc de déterminer un temps de formation permanente pour atteindre cette certification supplémentaire.

La vaste gamme des activités et des prestations assurées par la maternité doit permettre à chaque sages-femme qui le désire de faire un parcours professionnel polyvalent, touchant à des tâches particulières et à des pratiques de pluriactivité. Ce parcours de pluriactivité doit être un droit pour toutes les professionnelles et la hiérarchie doit systématiquement offrir la possibilité de l'accomplir. Il s'agit ainsi d'enlever à l'employeur le monopole de l'assignation aux postes de travail et de la possibilité de maîtriser l'accès aux spécialisations, aux promotions et à la reconnaissance des qualifications.

Un élément décisif

La maternité accomplit un évident travail où le care prend une place décisive. Notre position de base est que le savoir et les pratiques des professionnelles en termes de care multiplient toutes les potentialités de travail qu'assurent leur qualification et leur formation. En d'autres termes, les compétences générales mises en place par les sages-

femmes comprennent un apport décisif des savoirs de care. Cet apport doit être reconnu. Rien que sur cette base, la potentialisation des savoirs de qualification par les savoirs de care appelle la classe 10 comme classe générale pour toutes les sages-femmes. Cet élément est décisif.

Publicité pour tous les documents

La hiérarchie ne cesse de se référer à des instructions, directives, documents de tout ordre qui viennent doubler les éléments légaux et réglementaires et constituent une véritable légalité parallèle. A cela s'ajoutent, bien entendu, les chartes de tous ordres.

Or, comme le disent beaucoup de travailleuses de la maternité et du CHUV en général, ces documents, la hiérarchie les sort de son chapeau quand cela lui convient mais les salarié-es ne les connaissent pas, ne savent pas où les trouver. Ces documents, la plupart du temps, ne sont tout simplement pas communiqués. Nous vivons donc dans une situation de légalité parallèle mais également de légalité dissimulée au bénéfice de la seule hiérarchie. Nous demandons que tous les documents qui affectent les conditions de travail, de statut, de classification et de salaire du personnel soient publics, donc accessibles à chacun-e, facilement, immédiatement. Il faut qu'un dispositif soit mis au point pour que cette documentation soit rassemblée et que l'accessibilité en soit garantie. Cela ne demande ni beaucoup de temps, ni beaucoup de moyens, la Direction du CHUV doit le faire maintenant.

Nous reviendrons sur la question des droits individuels et collectifs au DFME et au CHUV en général. Pour l'heure et pour conclure, nous nous contentons de demander très fermement qu'à chaque fois qu'il y a un entretien disciplinaire ou pouvant avoir un pouvoir disciplinaire, la hiérarchie communique à la personne incriminée la nature de l'entretien, son thème, ses conséquences possibles, sa durée, l'identité des personnes qui y participeront, la voie de recours contre d'éventuelles décisions. Et, naturellement, explicitement, le droit d'être assisté-e, accompagné-e et défendu-e.

Assemblée générale des sages-femmes du CHUV

Lundi 28 septembre à 17h

Salle de séminaire 2 (BHo8)

**S'engager, s'unir, s'organiser:
Adhérer à SUD!**

Fédération syndicale SUD

Place chauderon 5 · 1003 Lausanne

info@sud-vd.ch · www.sud-vd.ch · 021 / 351 22 50

 @sudresiste  @sud_federation_syndicale  t.me/sud_vd



www.sud-vd.ch/adhesion