

<b>ASI-Vd</b>	<b>Francine Jecker</b> « Les Cèdres » Rte de Cery 1008 Prilly	fjecker@cadwork.ch Tél: 021 648 03 50
<b>SUD</b>	<b>Bernard Krattinger</b> Pl. Chauderon 5 1007 Lausanne	sud-vd@bluewin.ch Tél: 021 351 22 50
<b>SSP parapublic</b>	<b>François Grenier</b> Av. Ruchonnet 45 bis CP 1293 1001 Lausanne	ssp.parapublic@bluewin.ch Tél: 021 648 19 36
<b>AvenirSocial</b>	<b>AvenirSocial Vd/Ge</b> Av. de l'Église Anglaise 6 1006 Lausanne	Vaud@avenirsocial.ch Tél: 021 329 08 30
<b>APEMS</b>	<b>Caroline Jobin</b> Rue du Sablon 17 1110 Morges	Apems.vd@gmail.ch Tél: 021 351 22 50
<b>ASE-vd</b>	<b>Sylvie Meyer</b> Ch. Abeilles 14 1010 Lausanne	smeyer@eesp.ch Tél: 021 651 62 57
<b>SYNA</b>	<b>Thierry Lambelet</b> Rue du Valentin 18 1003 Lausanne	vaud@syna.ch Tél: 021 323 86 17 Natel: 079 632 34 58

Pour compléter les informations relatives aux conditions actuelles de travail du personnel des EMS, CMS et hôpitaux régionaux, les délégué-e-s des organisations professionnelles et syndicales ont besoin de votre aide.

Si vous acceptez d'informer vos représentants syndicaux concernant l'application de la convention collective de travail du secteur sanitaire parapublic vaudois. Merci de retourner le coupon ci-dessous à l'une des adresses des organisations professionnelles ou syndicales citées ci-dessus.



Coupon à retourner à l'une des organisations professionnelles ou syndicales.

Le/la soussigné-e : Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_ Tél. : \_\_\_\_\_

Donne son accord pour qu'un représentant des Associations professionnelles et syndicales le/la contacte pour obtenir des informations sur l'application de la CCT dans son établissement ou hôpital.

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

# CCT santé

## INFORMATION

### Sommaire :

Commission paritaire professionnelle 2

Résultat des négociations 3

Contacts 4

### Éditorial

Un chapitre important de l'histoire des conditions de travail du personnel de la santé dans le secteur parapublic s'est achevé le 1<sup>er</sup> octobre 2007, en présence du conseiller d'Etat P.-Y. Maillard, avec la signature de la 1<sup>ère</sup> convention collective de travail dans le domaine parapublic de la santé.

Il aura fallu pas moins de cinq années à compter du moment où les partenaires sociaux ont décidé de négocier les conditions de travail pour arriver à ce résultat. Un chemin parsemé d'embûches, de visions différentes du monde du travail, de confrontations d'idées, d'affrontements d'opinions, de prises de bec mémorables et spectaculaires, quand ce n'était pas du découragement de voir que la prolifération des séances de travail n'avait que pour effet de nous éloigner encore plus du but - celui d'un accord sur des dispositions de travail.

Frôlée à plusieurs reprises, la rupture est devenue carrément palpable au moment où nous avons négocié avec la partie patronale les articles concernant les droits syndicaux et les droits de représentation des travailleurs-ses. Notre volonté d'inscrire dans la CCT le droit des travailleurs-ses à se constituer en délégation syndicale s'est heurtée au refus catégorique des employeurs d'entrer en matière. Finalement, l'arbitrage du Conseil d'Etat consacrant l'équilibre des sacrifices aura permis de débloquer la situation. La pesée des intérêts empreinte de la sagesse populaire de « un tiens vaut mieux que deux tu l'auras » aura finalement réussi à mettre tout le monde d'accord. Chacun a alors convenu que les articles négociés dans la CCT allaient apporter de substantielles améliorations notamment dans le secteur des EMS et dans une moindre mesure dans le secteur des hôpitaux et des soins à domicile. La prise de conscience de la nécessité de bétonner les acquis dans l'intérêt du plus grand nombre possible de travailleurs-ses a prévalu sur la déception de n'avoir pas obtenu de meilleure garantie de protection des travailleur-ses dans les situations conflictuelles.

Un voile de regret certes, mais surtout la conviction que cette CCT harmonise les conditions de travail de l'ensemble du secteur parapublic, qu'elle améliore le sort d'une grande frange d'employé-e-s et qu'elle donne une base légale obligatoire à la réglementation des conditions de travail.

Maintenant l'histoire se poursuit avec sa mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et son contrôle par la Commission paritaire professionnelle (CPP). Il s'agira alors de construire ce projet ensemble avec nos partenaires sociaux dans l'intelligence et le respect mutuel des différences, pour l'amener à une belle maturité. Ainsi, un important travail nous attend pour améliorer, modifier et corriger le texte en fonction des avatars qui se révéleront à l'usage. C'est à cette tâche que vont dès lors se consacrer consciencieusement les représentant-e-s des employé-e-s.

Convention collective de travail pour les secteurs  
parapublics de la santé vaudoise  
(CMS, EMS, hôpitaux de zone et régionaux)

La CCT entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Chaque employé dans les secteurs subventionnés des EMS, hôpitaux vaudois et centres de soins à domicile doit en recevoir un exemplaire de son employeur.

Le contrôle et le respect de l'application de la CCT relèvent de la compétence d'une Commission paritaire professionnelle. Celle-ci se compose de 8 représentants d'organisations d'employés et de 8 représentants d'organisations d'employeurs. Elle veille à l'application et au respect des principes contenus dans la CCT et prononce en cas d'infraction des amendes à l'encontre de l'employeur pouvant aller jusqu'à 10'000.- voire 20'000.- dans les cas de récidives.

La CCT est un texte modifiable qui, au fur et à mesure de son application, nécessitera des corrections, des améliorations et des compléments. Les associations professionnelles et les syndicats resteront en contact étroit avec leur délégation à la CPP et exerceront par ce biais leur influence sur les corrections et les ajouts à apporter à la CCT. C'est donc bien à l'usage que se mesurera la cohérence de cette convention. C'est pourquoi nous vous invitons tous à prendre contact avec les associations professionnelles et les syndicats en cas de doute ou de situation conflictuelle impliquant les conditions de travail. Quant aux autres situations conflictuelles relevant de différends collectifs ou individuels, elles se traiteront devant les tribunaux.

Les parties représentant les travailleurs entendent bien poursuivre la discussion sur le thème des droits syndicaux pour apporter à chaque employé toutes les garanties de protection, et établir ainsi dans les rapports de travail une dimension respectable et responsable co-décisionnelle à l'image de la CCT qui doit être, on le rappelle, au service de la paix du travail.

La CCT fixe un cadre obligatoire minimum mais les situations plus favorables peuvent toutefois être maintenues. Lors d'une intervention publique, l'OMSV a par ailleurs donné sa parole en affirmant garantir aux employés le maintien de leurs conditions actuelles lorsqu'elles sont plus favorables que celles inscrites dans la CCT.

**Vérifiez vos conditions de travail et consultez-nous en cas de doute !**

Les principales améliorations et garanties que vous apporte la CCT sont les suivantes :

L'application de la CCT est obligatoire pour tous les établissements membres de la FHV, de l'OMSV, de l'AVDEMS et de la FEDEREMS.

La CCT s'applique à tout le personnel des établissements du secteur parapublic de la santé, à l'exception des médecins, médecins-assistants, des directions et cadres de rang supérieur ainsi que des apprentis.

Les droits acquis sont garantis.

La CCT règle les conditions d'engagement du personnel. Elle règle également certains aspects liés à la durée du travail (repos quotidien, pauses, jours fériés, congés extraordinaires)

La CCT fixe un salaire minimum 3600.- pour tous, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

La CCT prévoit des augmentations de salaire annuelles comme elles se pratiquent à l'Etat, soit une indexation fixée chaque année et une annuité selon l'échelle de salaire de l'Etat de Vaud.

La CCT prévoit également toute une série de dispositions dont les principales sont :

- 6 semaines de vacances dès 50 ans
- 2 dimanches minimum de congé par mois coïncidant une fois avec un samedi et une fois avec un samedi ou un lundi.
- Congé maternité de 16 semaines après l'accouchement payé à 100 %
- Congé d'allaitement de 4 semaines en plus des 16 semaines payé à 100 %
- Congé adoption de 2 mois payé à 100 %
- Indemnités pour le travail du dimanche de 4.- heure
- Indemnités du travail de nuit (20 heures à 6 heures) de 5.- heure
- Compensation en temps du travail de nuit (20 heures à 6 heures) de 20 %
- Des restrictions très précises concernant les veilles « dormantes »
- Garantie de la couverture du salaire net dès le 31<sup>ème</sup> jour d'arrêt maladie
- Un abaissement de l'horaire à 41 heures 30 par semaine dès 2009

La CCT garantit aux travailleurs de disposer d'un tableau d'affichage pour les informations des associations et des syndicats au personnel.

Par ailleurs la notion « de jeunes travailleurs » disparaît, le salaire étant fixé en lien avec la fonction et non en raison de l'âge du travailleur.

La CCT prévoit également de garantir le droit à la formation continue pour tous, chaque établissement doit prévoir un règlement pour la formation continue et attribuer un budget minimum à cette fin.

Il reste néanmoins des chapitres très importants à négocier, entre autres les droits syndicaux et la caisse de retraite (LPP)