

Sion, le 4 juillet 2016

Information syndicale – Hôpital du Valais - Vie et mort d'une CCT

Chères et chers membres du SSP Valais,

Notre syndicat vous a représentés depuis le 22 mars 2016 dans la négociation de la Convention collective de travail du personnel de l'HVS (CCT HVS). La convention actuelle en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013 arrive à échéance le 31 décembre 2016. Depuis qu'elle existe, cette CCT a toujours été modifiée d'entente entre les parties, d'un côté l'employeur et de l'autre les 3 syndicats signataires (SSP, SCIV, SYNA). Jusqu'à 2016, elle n'a jamais été dénoncée ni par les syndicats, ni par l'employeur. Nous avons toujours pu trouver un compromis accepté par toutes les parties.

Cette année, votre employeur a souhaité révisé certaines dispositions de la CCT et est entré en négociation avec des propositions concernant 4 articles principaux. Dès le départ, nous avons eu la claire sensation que l'employeur avait pour objectif de dénoncer la convention, en rendant une décision dans les délais légaux, soit avant le 30 juin. Le 24 juin, un jour après notre dernière séance au cours de laquelle l'HVS nous a donné un ultimatum (accepter les propositions telles quelles faute de quoi l'HVS résilierait la CCT), l'Hôpital a communiqué sa décision par voie de presse.

Du côté des syndicats, nous avons dès le départ signalé que nous n'avions aucune intention de dénoncer cet accord, même si certaines dispositions sont clairement insuffisantes. Pendant toute la durée des négociations, nous avons tenté de trouver des compromis sur la base des propositions de l'employeur. L'inverse, en revanche, ne s'est pas produit. Aucune de nos propositions n'a fait l'objet d'une contre-proposition de l'employeur. De fait, la négociation a essentiellement porté sur le retrait des propositions patronales les plus extrêmes. Lors de l'ultime séance, la délégation de l'employeur a du reste admis que les 4 articles concernés étaient non-négociables.

La dénonciation d'une CCT est un fait grave : votre employeur a ouvert la voie à un conflit social en refusant de poursuivre les négociations sur la base de la CCT actuelle.

Les principaux points de désaccord

1. Les pauses payées pour le personnel travaillant en horaire continu

L'employeur a demandé une modification de la CCT qui dit que les pauses ne comptent pas comme temps de travail : il s'agit d'une augmentation de la durée du travail pour un plein temps de 2,5 heures par semaine. Lors de l'assemblée du personnel du 7 juin, les syndicats ont obtenu comme mandat de négocier une CCT qui ne péjore pas leurs conditions de travail. En conséquence, nous avons proposé que cette dégradation soit compensée, au moins partiellement, par d'autres mesures de protection. L'augmentation à 20 % de la compensation pour le travail de nuit nous semblait une piste intéressante. Il faut savoir que dans les deux cantons voisins, Vaud et Berne, le travail de nuit est compensé à hauteur de 20 %.

La partie patronale a refusé sèchement cette compensation ; par ailleurs, elle n'est pas entrée en matière sur nos propositions d'introduire un système de calcul du temps de travail (timbrage) et n'a jamais souhaité discuter en détail d'un règlement sur les pauses (quels services sont concernés etc)

2. La délégation patronale a revendiqué une application stricte de l'IPC sur la grille salariale (l'indice relatif au coût de la vie) même lorsqu'il est négatif (donc aboutissant à une baisse de salaire). Depuis 2008, dans le meilleur des cas, il stagne, dans le pire il est négatif... De manière générale, aucun employeur – public ou privé – ne répercute un indice négatif sur les salaires ! Nous n'avons pas accepté cette modification.

3. La délégation patronale a exigé que les annuités (les augmentations annuelles sur 22 années) dépendent de la situation financière. En cas de déficit – et les déficits sont au programme de ces prochaines années – l’HVS aurait pu geler les salaires. Ce n’était pas acceptable : l’HVS est en queue de peloton des salaires du secteur hospitalier de toute la Suisse romande !
4. L’HVS a également maintenu sa volonté de flexibiliser le temps de travail au maximum. La délégation patronale a revendiqué le droit de prévoir un taux d’activité fluctuant des contrats de travail pour le personnel à temps partiel selon les périodes de l’année : le temps partiel concerne toutes les personnes qui ne travaillent pas à 100 %. Aucune CCT, aucune Loi sur le personnel ne contient une disposition de cette nature. Notre délégation est tout de même entrée en matière en proposant des gardes fous : par exemple, ce type de contrat ne peut être imposé à des personnes ayant des responsabilités familiales. Là encore, refus de l’employeur.

Le mandat de l’Assemblée était clair : négocier oui, péjorer non !

Le communiqué de presse HVS affirme pourtant que les propositions de modifications des articles en question ne péjorent en rien les conditions de travail du personnel : dans ce cas, pourquoi résilier la CCT ?!

La direction laisse aussi courir le bruit que les syndicats auraient présenté de nouvelles propositions en cours de route : c’est faux. Nous avons réagi aux propositions de la délégation patronale par des contre-propositions. Cela s’appelle de la négociation.

L’HVS (par la voix du directeur général M. Eric Bonvin, dans une interview réalisée pour l’article paru le 27 juin et sur les ondes radio) indique qu’une nouvelle mouture sera présentée en juillet (pendant les vacances ?) et que l’HVS « veut trouver les partenaires les plus représentatifs des employés ». C’est une technique assez classique : lorsque les syndicats signataires refusent des détériorations d’une CCT, les patrons tentent de trouver un autre partenaire plus « compréhensif » ! Ne nous laissons pas intimider : les 3 syndicats signataires ont régulièrement consulté le personnel en ouvrant leurs assemblées à l’ensemble des salariés de l’HVS, membres ou pas des syndicats signataires. Dans notre pratique, nous privilégions systématiquement la consultation et la démocratie. Par ailleurs, durant les séances d’information au personnel, la direction apparemment minimise l’impact de la résiliation, assure avoir fait tous les efforts possibles pour éviter ce résultat et fait porter le chapeau aux syndicats. Mais le syndicat, c’est vous!

La suite ?

La direction de l’HVS a l’obligation de présenter une nouvelle proposition pour une CCT ; tant que les négociations se poursuivent le texte actuel reste en vigueur. Une phase de nouvelles négociations va donc débiter : nous devons être encore plus uni-e-s, encore plus solidaires et encore plus syndiqués pour défendre nos conditions de travail !

Parlez-en à vos collègues : ensemble nous serons plus forts !

Nous organiserons sur AG du personnel (syndiqué et non syndiqué) à la rentrée et présenterons les enjeux des négociations, les avantages d’une CCT, les spécificités des commissions du personnel, associations professionnelles et autres associations faitières par rapport aux syndicats. Nous nous réjouissons de vous y retrouver motivé-e-s et combatifs/combatives !

Avec nos cordiales salutations, et vous remerciant de votre attention et de votre engagement,

SSP – secrétariat du Valais
Natalie D’aoust-Ribordy Béatrice Aymon



Pour adhérer au syndicat, contactez-nous : sspvalais@bluewin.ch ou rendez-vous sur le site internet <http://www.ssp-vpod.ch/>
Téléphone : 027 323 26 60 Le secrétariat répond aux appels (ou aux messages laissés sur le répondeur) les matins du lundi au jeudi.

N’hésitez pas à rendre vos collègues attentifs au fait que sans vous et vos syndicats, cette CCT n’existerait tout simplement pas, et n’oubliez pas de mentionner que la contribution professionnelle, prélevée sur tous les salaires du personnel soumis à la CCT, est remboursée aux membres des syndicats ! Ci-dessous un lien web : 7 bonnes raisons de devenir membre :

http://www.ssp-vaud.ch/index.php?option=com_content&view=article&id=191&Itemid=102