



Information syndicale concernant la modification des contrats individuels de travail au 1^{er} janvier 2015

La direction de l'HRC a envoyé ces derniers jours de nouveaux contrats de travail au motif que la nouvelle Convention collective de travail (CCT) devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Cette démarche s'est faite sans l'accord des syndicats et sans information préalable du personnel. Elle pose problème à plusieurs niveaux.

Nous avons proposé, de notre côté, que les modifications de contrats n'interviennent qu'au 1^{er} janvier 2015 pour éviter la confusion provoquée par les nouveaux contrats envoyés avant la fin des négociations.

Ce qu'il faut savoir avant de signer les nouveaux contrats :

1. La négociation de la CCT n'est pas terminée

Le système salarial (définition des fonctions et des classes attribuées aux fonctions) n'a pas encore été négocié. Les négociations reprendront prochainement. La CCT signée, que vous avez reçue avec votre contrat, concerne les autres éléments (temps de travail, vacances, assurances sociales, etc.). Comme les négociations ne sont pas terminées, la CCT est accompagnée d'un protocole d'accord (qui ne vous a pas été transmis avec le texte de la CCT). Ce protocole indique que tant qu'il n'y a pas d'accord sur le système salarial avec les syndicats, **la CCT n'entrera pas vigueur**. Le même protocole indique aussi que les nouveaux contrats individuels ne pourront pas entrer en vigueur non plus tant que la CCT ne sera pas complètement négociée.

2. Les problèmes avec les nouveaux contrats

Une fonction vous a été attribuée, alors que les descriptions de fonction n'existent pas encore. Seule la grille salariale précisant le nombre de classes et la progression a été adoptée.

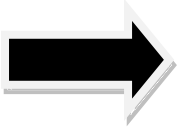
De plus, selon les informations qui nous ont été transmises par le personnel, la fonction qui figure sur les nouveaux contrats est parfois différente de votre fonction actuelle, par exemple:

- a) la fonction a changé d'appellation : les *aides administratives* deviennent des *secrétaires médicales* (exemple tiré du document *Questions-réponses* posté sur le site intranet HRC) ;
- b) la fonction a été modifiée : le statut de *1^{ère} infirmière* a disparu dans les fonctions ;
- c) etc...

Attention : Ne pas confondre *Fonction* et *Classe salariale* ! Les classes pourront être contestées jusqu'à 3 mois après l'entrée en vigueur de la CCT, comme c'est indiqué dans la lettre d'accompagnement des contrats.

Nos recommandations avant de signer les nouveaux contrats :

Si vous signez le nouveau contrat tel quel, vous donnez votre accord pour occuper la fonction mentionnée dans le nouveau contrat dès le 1.1.2015 (pour autant que les négociations soient terminées à cette date).



Si vous n'êtes pas d'accord avec votre nouvelle fonction, modifiée sans votre accord, que vous ne la comprenez pas ou encore que vous estimez que vous ne pouvez pas donner votre accord à une fonction non définie, contactez immédiatement les RH pour faire modifier votre contrat. En cas d'échec, nous vous conseillons de signer le nouveau contrat **en biffant au stylo la fonction et la classe**. Cela signifie que vous êtes d'accord de poursuivre votre contrat avec l'HRC avec votre fonction actuelle. **Le fait de biffer une fonction incorrecte ne peut pas être retenu comme motif de licenciement.**

Si d'autres éléments du contrat sont faux (date d'engagement, taux d'activité, etc...), vous devez également les signaler immédiatement et les faire modifier avant de signer. **Et n'oubliez pas de conserver une copie du contrat que vous avez modifié !**

Les nouveaux contrats posent encore d'autres problèmes : par exemple **le lieu d'activité**. En effet, la CCT prévoit que le lieu d'activité principal doit être précisé dans le contrat. Ce qui est fait, mais le contrat ajoute que l'on peut vous déplacer *momentanément ou durablement* sur un des 6 sites. Ce n'est pas conforme à la CCT. Nous interviendrons sur ce point auprès de la direction pour faire rétablir les dispositions conventionnelles.

Enfin, la lettre d'accompagnement indique qu'en cas de non retour du contrat signé le 26 septembre 2014, un licenciement sera prononcé. **Cette menace est clairement abusive : des éléments des contrats ne sont pas connus à ce jour et le délai pour vous informer et réagir est trop court. Signalez-nous immédiatement toute mesure de représailles en cas de retard dans la remise du contrat signé.**

Il est important que nous puissions intervenir auprès de la direction pour dénoncer cette procédure précipitée. **Nous vous prions donc de contacter les syndicats pour être conseillé-e et pour signaler les modifications de contrats non désirées.** Le changement de CCT ne doit pas être un prétexte pour réorganiser des services sans aucune discussion avec les salarié-e-s concerné-e-s. Comme vous le savez, il n'y a pas d'urgence puisque le déménagement principal à Rennaz risque bien d'être retardé.

Le 25 septembre 2014 la délégation du personnel rencontre la direction de 14h00 à 17h00. Contactez-nous avant cette date pour tout commentaire qui doit être transmis à la direction !

Pour toute information complémentaire :

Syndicat SCIV : Pierre Vejvara
pierre.vejvara@sciv.ch / 079 231 63 28

Syndicat SSP : Beatriz Rosende
rosende@ssp-vpod.ch / 076 308 52 18

Syndicat Syna : Thierry Lambelet
vaud@syna.ch / 079 632 34 58

ASI : Antonia Di Dio
info@asi-vd.ch / 021 648 03 50