

Information syndicale HRC

Janvier 2016

En ce début d'année 2016, nous vous transmettons nos meilleurs vœux de santé et bonheur, quelques informations syndicales et des conseils pour faire avancer vos droits.



Catalogue des fonctions

La négociation du catalogue des fonctions s'est poursuivie tout au long de l'année 2015. Malgré un grand nombre de discussions et quelques avancées, nous n'avons pas encore trouvé d'accord avec la direction. Les négociations se poursuivent donc en 2016.

Du côté syndical, nous maintenons notre **revendication principale** : *la progression dans les classes attribuées à chaque fonction ne doit pas uniquement dépendre de responsabilités attribuées, ou non, par les supérieur-e-s.*

Nos divergences résumées

1 - La progression dans les classes

Version patronale : progression dans les classes en fonction de la formation, de critères de responsabilités (définitions trop souvent encore floues), du cahier des charges et décision finale de l'employeur pour progresser d'une classe à l'autre.

Version syndicale : progression en fonction de la formation, automatisme de deux classes (une classe après 5 ans et une nouvelle classe après 10 ans au sein de l'HRC) et progression selon responsabilités particulières (décision de l'employeur).

2 - Poids de la « formation » versus poids du « cahier des charges »

Version patronale : la progression dans les classes dépend du degré de formation MAIS le degré de formation n'a pas le même poids dans toutes les fonctions. Le cahier de charges, défini par l'employeur, augmente ou réduit le « poids » du titre obtenu.

Version syndicale : la progression dans les classes dépend du degré de formation et, en partie du cahier des charges, mais les titres/diplômes de même niveau (CFC, HES/ES, Bachelor, Master, etc..) doivent obtenir au moins une même classe d'entrée.

3 - Le niveau des classes


Les classes attribuées ne sont pas suffisamment élevées pour une série de fonctions, notamment :

- Les fonctions soignantes et médico-techniques de niveau HES-ES colloqué-s en classe 12 ont un sommet de classe plus bas qu'en 2014 ... et bien trop bas par rapport aux collègues du CHUV.
- Les CFC débutent dans des classes trop basses par rapport aux autres fonctions qualifiées (classe 4 au départ).

Malgré les divergences mentionnées ci-dessus, La Direction générale estimait que nous devons accepter cette version du catalogue comme étape de négociation. La délégation syndicale estimait, elle, que le catalogue des fonctions provisoire est encore trop lacunaire : elle a donc proposé à l'assemblée du personnel de ne pas le valider tel quel. **A l'unanimité, le personnel a décidé de ne pas accepter le catalogue en l'état et a donné mandat à la délégation syndicale de poursuivre les négociations.**

Questions relatives au *Catalogue des fonctions provisoire*

Lors de l'assemblée du personnel du 24 novembre dernier, plusieurs personnes ont posé des questions sur les classes qui ont été attribuées. :

 Le *Catalogue des fonctions* posté sur intranet indique que les CAS (*Certificate of advanced studies*) donnent accès à la **classe 15**. Or, de nombreuses personnes détentrices d'un tel diplôme, ou d'un titre équivalent, sont restées colloquées en classes 12 à 14, malgré des recours. Les arguments avancés par les RH sont : le CAS n'a pas modifié le cahier des charges, le CAS n'est pas utilisé régulièrement, etc... Le catalogue des fonctions à ce stade n'ajoute aucune condition supplémentaire pour obtenir une classe 15 lors de l'obtention d'un CAS.

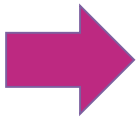


Des titres équivalents de hautes écoles ne donnent pas accès aux mêmes classes selon les professions. La variation peut être conséquente : classe 19 pour certaines fonctions, contre classe 15 pour d'autres.

Même si le catalogue des fonctions n'a pas été validé, nous encourageons les salarié-e-s qui n'ont pas obtenu une classe plus haute après une demande motivée à déposer un recours en **Commission paritaire**. Les recours peuvent être individuels ou collectifs, si vous êtes plusieurs personnes à revendiquer des classes plus hautes.

Ecrire à :

Commission paritaire

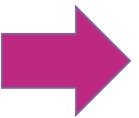


Hôpital Riviera-Chablais

Route du Simplon 9A

1845 Noville

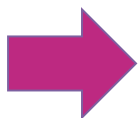
Le recours doit contenir :



1 – le contrat de travail mentionnant la classe attribuée

2 – la demande du/de la salarié-e : classe revendiquée

3 – la motivation et les arguments pour demander une ou des classes plus élevées



Toutes les pièces qui sont utiles pour comprendre la demande et les copies de diplômes, certificats, titres doivent être jointes au recours. Les salarié-e-s membres d'une organisation syndicale peuvent se faire conseiller par les secrétaires syndicaux pour la rédaction du recours ; ils et elles peuvent être accompagné-e-s lors de la séance en commission paritaire.

Important : la négociation se poursuit et nous avons besoin de vos expériences et commentaires. Nous vous remercions donc de nous communiquer vos observations même si vous ne déposez pas de recours ; elles sont indispensables à l'élaboration d'un catalogue des fonctions équitable.

Pour toute question complémentaire, veuillez contacter un des syndicats signataires ou l'ASI.



Natalie D'Aoust-Ribordy
078 642 55 83
sspvalais@bluewin.ch

Beatriz Rosende
076 308 52 18
beatriz.rosende@vpod-ssp.ch



Pierre Vejvara
079 231 63 28
pierre.vejvara@sciv.ch

Patrik Chabbey
079 460 50 29
patrik.chabbey@sciv.ch



Thierry Lambelet
079 632 34 58
thierry.lambelet@syna.ch

Lise Nobs
079 627 18 55
lise.nobs@syna.ch



Antonia Di Dio (VD)
021 648 03 50
info@asi-vaud.ch

Nadia Ebenegger (VS)
079 710 87 21
nadia.ebenegger@asi-sbk-vs.ch