

S’habiller pour travailler, c’est du travail !

Depuis février 2019, la « police du travail » suisse (le SECO) a clairement dit que le temps nécessaire pour revêtir la tenue de travail compte comme temps de travail. A l’HRC, nous avons déjà obtenu en 2015 que les 5 minutes avant la prise de service comptent comme temps de travail.

1^{er} mars 2021 : l’HRC respecte entièrement la loi. Enfin, le temps pour enfiler et retirer sa tenue de travail compte comme temps de travail. Vous avez reçu une nouvelle directive à ce sujet.



Attention : nous avons été informés de pratiques non conformes :

- Demander de repasser dans le service une fois en tenue civile pour vérifier que « ça tourne » n’est pas conforme.
 - Surveiller vos faits et gestes dans les 10 minutes avant la fin du service pour traquer les minutes n’est pas conforme.
 - Rectifier le timbrage car vous auriez « traîné » dans les couloirs n’est pas conforme.
 - Menacer de faire marche arrière si des heures supplémentaires apparaissent n’est pas conforme.
- A ce propos, d’ailleurs, si au terme de la période test, l’employeur constate qu’il y a des heures supplémentaires en lien avec le temps d’habillement, ce chiffre nous permettra de préparer la facture. En effet, ces heures correspondent exactement au temps de travail non payé au cours de ces dernières années.

En résumé, le nouveau règlement doit être un progrès pour le personnel et la reconnaissance d’un droit. Il n’est pas admissible qu’il serve à des brimades et tracasseries. **Contactez-nous si vous estimez que l’application n’est pas conforme !**

Victoire syndicale à Bülach, dans le canton de Zürich, 10 employé-e-s de l’hôpital soutenu-e-s par le syndicat SSP viennent d’obtenir dans un jugement que le temps d’habillement soit rémunéré avec effet rétroactif. Cela signifie, dans cet hôpital, 4 semaines de vacances en plus pour compenser le temps d’habillage de ces dernières années.

Autres nouveaux droits en 2021 à l’HRC

✓ Promotion dans une classe supérieure

En 2018, nous avons négocié que toutes les employé-e-s HRC colloqués dans les classes de base (2, 6 et 12) ont droit à une promotion vers une classe supérieure. Voici le texte du protocole d’accord :

6. Examen des personnes non promues (classes 2, 6, 12) :

Lorsqu’un collaborateur atteint l’échelon 15, il reçoit un courrier lui demandant s’il souhaite prendre des responsabilités et donc bénéficier d’une promotion ou non. S’il veut progresser, un entretien est organisé avec son supérieur hiérarchique et un représentant des RH. A l’issue de cet entretien, un calendrier est fixé, avec éventuellement une proposition de formation, permettant d’obtenir une promotion au plus tard dans les 3 ans.

Si aucune responsabilité supplémentaire n’est proposée au collaborateur, il obtient automatiquement sa promotion après 3 ans.

Si vous êtes dans cette situation, vous venez de recevoir, ou vous allez recevoir prochainement, un courrier du service RH : si vous êtes intéressé-e par une telle promotion, vous devez absolument répondre par l’affirmative !

✓ Garantie de non-licenciement

Nous avons trouvé un accord sur l’application de la garantie de non-licenciement très satisfaisant : jusqu’à fin 2022, le personnel HRC – même celles et ceux engagé après le déménagement – reste protégé contre des licenciements ordinaires. Les licenciements pour faute grave ou encore en cas d’incapacité de travail définitive sont possibles.

✓ Congé paternité

En 2021, nous progressons aussi dans d'autres domaines, nous sommes heureuses et heureux de vous annoncer la naissance d'un nouveau droit : **le congé paternité fédéral**. A l'initiative des syndicats chrétiens (Syna et SCIV), les pères pourront bénéficier d'un congé paternité un peu plus conséquent que les misérables 5 jours usuels des Conventions collectives de travail.



Ainsi, dès le 1er janvier 2021 est entré en vigueur le congé paternité fédéral. Les 5 jours prévus dans la CCT HRC continuent de s'appliquer. Ils doivent être pris dans le mois qui précède ou qui suit la naissance et sont payés à 100% par l'employeur.

Tandis que le nouveau *Congé paternité fédéral* **prolonge** les 5 jours de la CCT et se présente comme suit :

Qui y a droit ?

Les pères qui remplissent les conditions d'assujettissement dont les enfants seront nés après le 31 décembre 2020. Cela vaut pour les pères au sens juridique du terme, c'est-à-dire par mariage à la mère, par reconnaissance de paternité ou par décision d'un tribunal.

Quelle est sa durée ?

Le père a droit à 10 jours de congé payé, qu'il doit prendre dans les premiers 6 mois après la naissance de l'enfant. Attention, le congé paternité ne peut pas être rattrapé:

après 6 mois, les jours non pris sont perdus. Ce congé peut être pris en un bloc de 14 jours consécutifs (week-ends inclus) **ou** par jours isolés (10 jours).

Peut-il aussi être raccourci ?

Le congé paternité est facultatif pour les pères, qui peuvent prendre moins de jours que ce à quoi ils ont droit, voire zéro jour... Les syndicats signataires ne prendront pas en charge les frais de procédure de divorce si un de nos membres décidait de renoncer à ce congé !

✓ Prime COVID vaudoise

Depuis une longue année, les personnels de santé sont au taquet régulièrement. En contrepartie nous demandons que l'extrême disponibilité et l'exposition au risque COVID soit compensées, au minimum, par une prime. Pour les personnels HRC, un bon d'achat a été offert par le canton du Valais, pour un montant variable en fonction du taux d'activité (maximum 200.-). Le canton de Vaud a aussi décidé de verser une prime au secteur santé (HRC fait partie du périmètre) d'un montant de CHF 900.- nets pour un 100 %. Les critères d'attribution ne sont pas encore déterminés. A suivre.

Vous êtes concerné-e-s par l'un de ces thèmes ? Vous avez des questions ?

Contactez votre syndicat.

Prochaine Assemblée générale HRC : lundi 10 mai dès 19h15 dans l'aula HRC (niveau 0)

Réservez la date, nous vous enverrons un rappel de convocation et un ordre du jour plus détaillé mi-avril.



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



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



Barbara Pfister
076 432 40 59
barbara.pfister@sciv.ch



Alberto Mocchi
021 648 03 50
info@asi-vaud.ch