

Mme Inka Moritz
Directrice générale
HESAV
Av. Beaumont 21
1011 Lausanne

Lausanne, le 6 mars 2020

Gestion du Personnel à HESAV – votre courrier du 30 janvier 2020

Madame la Directrice générale,

Nous avons bien reçu votre courrier du 30 janvier, résumant les échanges lors de notre rencontre du 17 décembre 2019 et précisant certains points concernant vos initiatives sur les sujets évoqués, et vous en remercions.

Nous accueillons avec satisfaction les éléments positifs et améliorations de gestion du personnel que vous annoncez dans votre courrier ainsi que votre souci général de prise en compte des divers points sur lesquels nous avons échangé. Dans la poursuite de cette volonté concrète et partagée d'amélioration des conditions de travail, nous nous permettons également de relever quelques aspects qui nous semblent devoir encore être travaillés.

Concernant les **congés maladie et maternité**, nous saluons votre décision d'une politique de remplacement claire dont le but est de substituer l'entier de la charge de travail "perdue" par du travail salarié (remplacement, répartition, etc.) afin de ne pas surcharger les personnes en place et de rétribuer le travail effectué. Nous nous permettons donc de relayer cette information auprès des employé-e-s dans la mesure où il s'agit d'une orientation de l'employeur et de recommander de revendiquer ce droit à tou-te-s les employé-e-s de HESAV confronté-e-s à un problème d'organisation d'un remplacement.

Au sujet du **congé maternité** en particulier (bien que cela s'applique évidemment aussi au congé-maladie), nous insistons sur le fait que les salarié-e-s doivent pouvoir prendre un réel congé, sans être sollicité-e-s par des tâches pendant leur absence.

Par ailleurs, au sujet des pauses **allaitement**, votre courrier annonce le souhait de la direction d'"avancer sur cette thématique". Sur ce point précis, nous vous demandons en fait d'appliquer les dispositions prévues par l'art. 35a LTr et plus précisément par l'art. 60 OLT1, qui prévoient un temps d'allaitement rémunéré pendant la première année de vie de l'enfant (pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes au minimum ; b. pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes au minimum ; c. pour une journée de travail de plus de 7heures : 90 minutes au minimum).

Enfin, sur la question de la **couverture perte de gain**, la couverture maladie des divers types de personnel de HESAV montre des cas problématiques que nous vous demandons de corriger. Concernant les collaboratrices et collaborateurs sur fonds HESAV (donc qui ne sont pas sur fonds externes), les personnes sous contrat de durée déterminée et les apprenti·e·s sont particulièrement mal couvert·e·s puisqu'ils et elles n'ont droit qu'à un, deux ou quatre mois d'indemnité selon leur ancienneté. Ainsi, les assistant·e·s HESAV ne bénéficient pas de la couverture usuelle de l'Etat de Vaud alors que c'est le cas, par exemple, à l'Unil. Nous vous demandons donc de bien vouloir, a minima, faire bénéficier ces catégories de personnel de la même couverture que celle pratiquée à l'Etat de Vaud pour les contrats de durée indéterminée.

En outre, il est tout à fait inacceptable que l'assurance perte de gain couvrant les salarié·e·s sur fonds externes opère une discrimination entre hommes et femmes (les femmes sont taxées à 1.03% du salaire brut employeur, tandis que les hommes le sont à 0.81%). Nous vous demandons donc de contracter une assurance "égalitaire" ou, si cela ne s'avère pas possible, d'égaliser la charge en prenant sur la part employeur l'entier du différentiel de coût entre hommes et femmes.

Indépendamment de ces différents points principaux, nous nous permettons de vous alerter sur le fait que certaines unités sont en **surcharge permanente** et que cela crée des situations individuelles et collectives très problématiques qu'il s'agit de traiter urgemment. De plus, ces situations dans lesquelles des collègues assument de façon plus ou moins spontanée et non-reconnue des charges qui ne devraient pas être les leurs devraient conduire à une reconnaissance salariale et statutaire cas échéant (pour le PER comme pour le PAT).

S'agissant de la **gestion des carrières et de la relève**, nous saluons l'effort fait par la direction de HESAV en termes de soutien aux formations longues pour les collaboratrices et les collaborateurs. Nous nous permettons toutefois de souligner que ce soutien individuel doit être mené de concert avec une réflexion de fond quant à la mise en œuvre d'une politique institutionnelle de perméabilité des statuts et de mobilité au long de la carrière. Si le niveau de formation ne donne en effet pas automatiquement droit à une promotion, le développement de la carrière d'un·e employé·e, attesté par l'évolution des tâches et responsabilités assumées, devrait s'accompagner de possibilité d'évolutions statutaires.

En outre, parallèlement aux formations longues, nous appelons de nos vœux la mise en place d'un accès clair à la formation continue, tant pour le PER que pour le PAT. À cet égard, la situation du PAT en regard des formations plus longues et des possibilités d'évolution et de carrière devrait également être traitée en tenant compte des spécificités propres aux professions qu'il recouvre.

Sur la question des **conflits de travail et du harcèlement**, il nous paraît essentiel de faire une distinction claire entre les deux catégories de problématiques et les dispositifs mis en œuvre pour les prévenir et, cas échéant, les traiter.

Concernant les **conflits de travail**, nous accueillons avec satisfaction votre volonté d'améliorer la formation des employé·e·s sur la gestion d'équipe. Cela est un pas important pour éviter que les problèmes inhérents au travail collectif ne soient pas bien traités, se transforment en conflits dans une équipe et débouchent sur des situations insolubles.

Contre le **harcèlement** sous toutes ses formes (qu'il soit sexuel ou moral/« mobbing »), les modalités actuelles de prise en charge des victimes (à HESAV comme ailleurs) ne

permettent pas de leur garantir que leur parole soit entendue. Il est donc nécessaire de mettre en place des dispositifs de soutien et des procédures particulières protégeant les plaignant·e·s, dans la même ligne que ce que REACH a mis en place pour les étudiant·e·s. À ce sujet, tout en reconnaissant que le partenariat conclut par la direction de HESAV avec le groupe Impact relève d'une volonté de votre part d'améliorer la situation, nous doutons, au vu de nos expériences, que cette instance propose les meilleures modalités de prise en charge des différents problèmes évoqués ci-dessus.

Sur ces questions, une réflexion de fond doit être entreprise afin d'amener d'importantes réformes, à la fois dans les dispositifs de prévention et dans le traitement des cas. La direction de HESAV (comme tous les autres employeurs) doit avoir une position très claire sur les comportements adéquats et ceux qui ne le sont pas.

Concernant *l'évaluation du PER (période probatoire et renouvellement contractuel)*, nous persistons à penser que, au vu des problèmes de différents ordres qui ont émergé lors des procédures en cours, il est nécessaire de mener un bilan dans les meilleurs délais de la directive et du processus.

À propos des réunions syndicales, nous ne voyons bien sûr pas d'inconvénient à les annoncer et nous vous transmettrons volontiers les dates pour les indiquer sur les écrans de HESAV.

Plus généralement, le SSP, au travers de ses différents groupes, organise des réunions syndicales sur de nombreux lieux de travail. Ces séances réunissent à chaque fois, en plus du secrétaire syndical lorsqu'il est là, des employé·e·s du lieu de travail en question. Ces réunions ne troublent en rien la bonne marche des activités des institutions concernées et ne posent pas de problème de sécurité (les salles sont réservées en bonne et due forme et le matériel est respecté).

Nous nous permettons encore de préciser que les syndicats reconnus par la LPers ne sont pas tenus de demander des autorisations pour organiser des réunions syndicales. Les syndicats ont droit à des tableaux d'affichage et à des locaux de réunion sur les lieux de travail (art. 13 LPers; art. 18 - 19 RLPers).

En espérant que nos diverses remarques trouveront un écho favorable, nous vous présentons, Madame la directrice, nos meilleures salutations.

Raphaël Ramuz
Secrétaire syndical SSP



Copie:

- Mme Cesla Amarelle, cheffe du DFJC.
- Mme Chantal Ostorero, Directrice générale de l'enseignement supérieur.