

SSP VAUD-ÉTAT

Cahier de Revendications pour l'égalité - Etat de Vaud

Grève des femmes, grève féministe - 14 juin 2023

AVRIL 2023

POURQUOI L'ETAT DE VAUD N'EST PAS UN EMPLOYEUR

EXEMPLAIRE ET COMMENT IL POURRAIT S'EN APPROCHER

CAHIER DE REVENDICATIONS DE LA COORDINATION ÉTAT DU SSP

L Le 8 mars 2019, le Syndicat des services publics (SSP) avait adressé au Conseil d'État un cahier de revendications qui demandait que des mesures soient prises pour atteindre des conditions de travail égalitaires et un environnement de travail sans sexisme.

Le Conseil d'État n'y a jamais donné suite malgré plus de deux milliers de grévistes à l'État de Vaud le 14 juin 2019.

La grève féministe a été un mouvement historique. Il a permis de mettre en lumière les inégalités et le sexisme dont sont notamment empreints les rapports de travail.

Depuis, la cause féministe est davantage prise au sérieux, tout du moins dans les discours.

Toutefois, les avancées concrètes

restent largement insuffisantes. Nous dénonçons cette inaction de la part de l'État employeur. Notre syndicat a dû mener des luttes particulièrement difficiles contre le harcèlement sexuel au cours de ces quatre dernières années. Ces luttes ont permis de mettre en lumière le fait que l'organe et le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel de l'État de Vaud dysfonctionnaient. Quatre ans après le mouvement massif de 2019, nous avons donc adressé un cahier de revendications actualisé au Conseil d'État.

Il est urgent que l'État de Vaud, qui emploie d'ailleurs deux tiers de femmes, devienne un employeur exemplaire en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Ce cahier de revendications vient s'ajouter au cahier de revendications

spécifique au secteur de l'enseignement remis par une délégation d'enseignantes du SSP au Conseiller d'État Frédéric Borloz le 8 mars 2023.



Nous n'attendrons pas quatre ans supplémentaires pour que ces mesures entrent en vigueur et appelons tout-e-s les salarié-e-s à se mettre en grève le 14 juin 2023.



1. MESURES CONCERNANT LES SALAIRES

1.1. INDEXATION DES SALAIRES

En janvier 2023, le gouvernement Luisier a pris la décision politique de refuser d'indexer les salaires au coût de la vie et donc de baisser les salaires réels de ses employé-e-s. Cette baisse des salaires réels imposée par un Conseil d'Etat méprisant pèse d'autant plus sur la vie des salarié-e-s ayant des bas salaires, des salarié-e-s qui peinent alors à payer toutes les factures dont le coût augmente et à boucler les fins de mois. Or, à l'Etat de Vaud, comme dans le reste de la

société, les femmes sont surreprésentées dans les fonctions aux salaires les plus bas, en particulier jusqu'à la classe 10, où elles représentent 69% des équivalents plein temps (EPT). Cette décision politique de faire payer la crise aux salarié-e-s s'attaque donc d'autant plus frontalement aux femmes salariées de l'Etat de Vaud qui travaillent majoritairement à temps partiel.

Revendications du SSP

- Nous demandons la pleine indexation des salaires, a minima tel que prévu par la LPers. En plus des salarié-e-s de l'Etat de Vaud.
- Nous demandons que le Conseil d'Etat garantisse les financements de cette pleine indexation pour les secteurs remplissant des missions de service public pour l'Etat qui les subventionne (Unil, Evam, institutions de la CCT social et santé parapublique, etc.). Les travailleuses sont particulièrement nombreuses dans ces secteurs.

1.2. RECONNAISSANCE DU TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ DANS LE CALCUL DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Parce que la division du travail assigne toujours très majoritairement les femmes à la prise en charge du travail de reproduction sociale (soins et éducation des enfants, travail domestique, proches aidantes, etc.) et que ce travail doit être reconnu par la société, nous demandons la reconnaissance du travail éducatif dans la fixation du salaire initial : dans le canton de Vaud, des dispositifs prévoient déjà la prise en

compte des années consacrées à l'éducation des enfants lors de la fixation du salaire, c'est le cas par exemple dans la Convention collective de travail du secteur social, qui les valorise à 33% ou dans le règlement du personnel de l'Administration communale lausannoise à 66%.

Revendication du SSP

- Nous demandons qu'une nouvelle évaluation de la fixation du salaire initial soit faite pour toutes les salariées de l'Etat de Vaud ayant consacré une partie de leur vie à l'éducation des enfants. Cette reconnaissance doit être de 66% et doit s'appliquer à toutes les employées de l'Etat concernées ainsi qu'aux nouvelles personnes engagées dès le 1er juillet 2023.

1.3. INÉGALITÉS SALARIALES À L'ÉTAT DE VAUD

Le véritable problème de l'inégalité salariale à l'Etat réside dans le fait que les fonctions essentiellement exercées par des femmes sont globalement sous-payées dans la grille des fonctions. C'est la nature même du système salarial (DECFO-SYSREM) qui reproduit ces inégalités qui se prolongent dans les rentes versées par la CPEV (caisse de pensions de l'Etat

de Vaud). L'employeur choisit de valoriser certains types de critères au détriment d'autres. Une analyse de la notation des critères retenus montre que certains critères sous-évalués se retrouvent davantage dans les métiers fortement féminisés.

Revendications du SSP

- Nous demandons que les classifications salariales de l'Etat de Vaud soient revues à l'aune de cette analyse et que les salaires des fonctions occupées majoritairement par des femmes soient revalorisés (par exemple : les infirmières, les éducatrices, les aides-soignantes, les enseignantes du primaire (seule fonction enseignante qui ne bénéficie pas du cliquet), les secrétaires, etc.).
- Nous revendiquons une revalorisation des classes salariales 1 à 10 et l'introduction d'un système de cliquet pour ces classes, négociés avec les syndicats.



1.4. CONTRÔLE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Les contrôles de l'égalité salariale à l'Etat de Vaud n'ont pas pris en compte le niveau de formation du personnel. Or, cela implique que la mesure ne tient pas compte du problème lié au fait que les femmes sont souvent surqualifiées pour les postes qu'elles occupent.

Concernant les contrôles de l'égalité salariale à l'Etat de Vaud, un seuil de tolérance de 5% est toujours utilisé actuellement. C'est le cas également des contrôles menés

dans le cadre de l'attribution des marchés publics. Or, en 2021, les résultats d'une étude indépendante ont montré que ce seuil n'a aucune légitimité scientifique ou juridique. ([voir la référence](#))

Revendications du SSP

- Nous demandons que l'Administration cantonale vaudoise pratique la tolérance zéro en matière d'égalité salariale et ce notamment lors des analyses exigées par la Loi fédérale sur l'égalité (LEg). L'auto-contrôle doit consacrer une attention particulière à la surqualification des femmes et mettre en œuvre des mesures incitatives pour que les femmes occupent des postes en adéquation avec leur niveau de formation.
- Les moyens consacrés aux contrôles étatiques des entreprises doivent absolument être augmentés et le seuil de tolérance utilisé dans les analyses Logib abaissé à zéro.

2. MESURES CONCERNANT LA DIFFICILE ARTICULATION TEMPS DE TRAVAIL - VIE PRIVÉE

2.1. RÉDUCTION GÉNÉRALE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps partiel est aujourd'hui largement répandu parmi les femmes en Suisse (58% sont actives à temps partiel, 78% chez les mères d'enfants de moins de 4 ans). Ces temps partiels sont utilisés pour supporter les métiers pénibles aux horaires irréguliers dans la santé et dans le social, parce que les femmes prennent encore bien davantage (deux tiers) en charge le travail non rémunéré nécessaire à la vie et à sa reproduction (tâches ménagères, prise en charge et éducation

des enfants, soins aux proches âgé·e·s et/ou malades, etc.) ou parce que de nombreux postes dans les secteurs d'activité féminins sont proposés à temps partiel. Or, travailler à temps partiel a pour conséquences pour de nombreuses femmes d'avoir des salaires bas durant la vie active et des rentes de misère une fois à la retraite. Des mesures sérieuses doivent être prises par l'État pour résoudre ce problème.

Revendications du SSP

- Nous demandons la garantie de pouvoir retrouver son taux d'activité en cas de réduction liée aux tâches éducatives ou à la prise en charge d'un·e proche malade dans un délai de quatre ans, comme la loi scolaire (LS art. 79, b) le rend possible.
- Nous exigeons surtout la réduction du temps de travail sans perte salariale à l'État de Vaud. L'actuel 80% doit devenir le futur plein temps (32 heures par semaine), pour les femmes et les hommes.

2.2. CONGÉ PARENTAL

Le congé maternité est fixé à 4 mois, 5 en cas d'allaitement depuis plus de 20 ans maintenant ! Un congé paternité de 20 jours est entré en vigueur à l'État de Vaud en 2020 seulement. La durée de ces congés est très insuffisante pour sérieusement prendre en charge les soins et le temps que

demandent les premiers mois de vie d'un bébé. De plus, nous constatons dans la mise en œuvre du congé paternité, des résistances de la part de certaines hiérarchies à l'État de Vaud.

Revendications du SSP

- Le SSP Vaud demande à l'État de Vaud de jouer un rôle exemplaire et d'introduire un congé maternité de 6 mois, indépendamment du fait d'allaiter ou non, et un congé paternité de 2 mois, tous deux payés à 100% dont les modalités d'application doivent être négociées avec les syndicats.
- Nous demandons par ailleurs un congé parental rémunéré d'une année. Ces congés doivent être les mêmes pour les parents qui adoptent et pour les parents de même sexe.



2.3. CONGÉ FAMILIAL EN CAS DE MALADIE

Actuellement, les employé-e-s de l'État ont droit à un congé de 5 jours par an pour enfant malade et ce, indépendamment du nombre d'enfants dans la famille. C'est insuffisant et cela oblige les employé-e-s, en général les mères, à devoir sans arrêt trouver des solutions compliquées et chronophages.

Par ailleurs, les enfants ne sont pas les seul-e-s de la famille à parfois nécessiter un soutien. C'est pourquoi ce congé devrait être aussi accordé en cas de maladie d'un autre membre de la famille proche (conjoint-e, parents).

Revendications du SSP

- Nous demandons la mise à niveau de la Lpers par rapport au droit fédéral :
 - 10 jours pour proche malade avec 100% du salaire.
 - 3 jours par cas et par enfants, avec 100% du salaire.
- Ces congés payés s'entendent par salarié-e et non par foyer.
- En plus de ce congé de courte durée, et de l'APG fédérale pour enfant gravement malade, nous exigeons l'introduction d'un congé de longue durée en cas de maladie grave d'un enfant ou d'un-e proche, cette durée doit au moins être d'une année.

2.4. MATERNITÉ / ALLAITEMENT

Durant toute la durée de la maternité et de l'allaitement et lors du retour au travail, de nombreuses employées de l'Etat de Vaud subissent des difficultés et rencontrent des discriminations. L'Ordonnance sur la protection de la santé des femmes enceintes au travail (OProMA) n'est pas respectée par l'employeur. Par exemple au sujet de l'allaitement ou du pompage du lait, les moments nécessaires doivent être

accordés et compter comme temps de travail. De plus, un lieu adéquat doit être mis à la disposition de la mère qui allaite ou tire son lait. De manière plus générale, le retour au travail dans les mêmes conditions qu'avant le congé maternité doit être garanti comme le prévoit la Loi sur l'égalité.

Revendications du SSP

- Nous demandons donc que, durant la grossesse et l'allaitement, un réel aménagement des conditions de travail soit mis en place pour garantir le respect de la santé de la mère et du bébé à naître.
- Les congés maternité, planifiables bien en amont par l'employeur, doivent être systématiquement et complètement remplacés.
- Un local doit être mis à disposition dans chaque lieu de travail de l'Etat de Vaud pour les mères qui souhaitent tirer leur lait comprenant a minima un frigo et un siège confortable.
- L'allaitement ou le tirage de lait doit compter comme temps de travail et être mis en place après discussion avec la femme concernée.

2.5. ACCUEIL DES ENFANTS

Dans l'accueil collectif de l'enfance, notre syndicat revendique depuis longtemps, la logique d'« un enfant, une place ! », un accueil accessible financièrement, de qualité et indépendant du taux d'occupation des parents, c'est-à-dire un service public de l'enfance, au même titre que l'est l'école. La loi sur l'accueil de jour adoptée en 2006 par le Grand Conseil vise à assurer suffisamment de places d'accueil

accessibles financièrement et de qualité. Pourtant, 17 ans plus tard, la loi n'est toujours pas appliquée. Les places sont insuffisantes et posent des problèmes immédiats pour de nombreux parents dans le canton. Le coût des places en garderie est dissuasif et pousse de nombreuses femmes à diminuer leur taux d'activité.

Revendications du SSP

- Nous demandons donc que le Conseil d'État assure véritablement une place pour chaque enfant, indépendamment du taux d'activité des parents.
- Aussi, l'État de Vaud doit-il mettre en place une véritable politique cantonale d'accueil payée par l'impôt et offrir un véritable service public de l'enfance.
- Pour finir, le taux d'encadrement – le nombre d'enfants par éducateur·trice – doit être diminué afin d'assurer la qualité de l'accueil par du personnel formé et de pouvoir répondre à la complexité et aux exigences croissantes que doit assumer le personnel, par exemple la mise en place de l'école inclusive.



3. MESURES PERMETTANT DE GARANTIR UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SANS SEXISME

Nous constatons que, comme dans le reste de la société, les femmes travaillant à l'Etat de Vaud font face à des remarques et comportements sexistes, discriminatoires ou misogynes. La forme la plus grave prise par ces comportements est le harcèlement sexuel qui est un mécanisme permettant en général à un homme d'asseoir son pouvoir auprès de collègues (dans la plupart des cas des femmes). Il est interdit par la loi.

Si les femmes osent de plus en plus le dénoncer, la prise en charge par les hiérarchies reste le plus souvent très inadéquate démontrant la nécessité urgente d'un véritable dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel à l'Etat de Vaud.

La directive concernant la prévention et gestion du harcèlement sexuel au sein de l'Etat de Vaud adoptée en juin 2021 sans aucune négociation avec les organisations syndicales n'y répond pas.

3.1. LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis 2019, notre syndicat a mené plusieurs luttes importantes et de longue durée contre des cas de harcèlement sexuel. L'un des conflits a mené à mettre en lumière les dysfonctionnements du Groupe Impact, structure gérant jusque-là les plaintes et les enquêtes pour harcèlement sexuel ou moral à l'Etat de Vaud et dans les institutions que ce dernier finance. La responsable du Département

des ressources humaines, Nuria Gorrite, a annoncé des négociations qui n'ont toujours pas été ouvertes à ce sujet. Après plusieurs effets d'annonce de la part de l'Etat, notamment lors de la publication des dysfonctionnements du Groupe impact, nous attendons toujours les négociations à ce sujet.

Revendications du SSP

- Nous demandons au Conseil d'Etat qu'il mène une enquête au sein de ses services pour documenter l'ampleur du problème, à l'instar de l'enquête sur le climat de travail menée par l'Université de Lausanne.
- Aussi nous voulons participer à la mise en place d'un nouveau système de prévention et de suivi des plaintes pour harcèlement sexuel similaire au dispositif mis en place à l'Université de Lausanne après des années de lutte syndicale. Des campagnes de prévention sont nécessaires (comme celles menées au CHUV et actuellement dans les hôpitaux régionaux de la FHV en collaboration avec le CLASH). Les formations des cadres à ce sujet doivent devenir obligatoires.

3.2. RÉ-INTERNALISATION DU NETTOYAGE

Une majorité d'institutions publiques (gymnases, écoles professionnelles, Universités, Hautes écoles, etc.) ont externalisé, en partie ou complètement, leurs services de nettoyage et de restauration à la suite de décisions politiques ayant donné lieu à une dégradation importante des conditions de travail des salarié-e-s concerné-e-s. On rappellera ainsi qu'une appréciation du Bureau de l'Égalité en 2010 avait conclu au caractère discriminatoire de la politique menée par l'Etat de Vaud concernant la non-intégration des nettoyeuses à la grille salariale DECFO-SYSREM. En effet,

les postes de responsables d'équipe de nettoyage, par ailleurs clairement mieux rémunérés, sont essentiellement exercés par des hommes et sont majoritairement restés étatisés, alors que les postes le plus souvent occupés par des femmes ont été externalisés. L'externalisation du nettoyage et de la restauration implique des contrats de marché public non renouvelables et provoque une forte instabilité des conditions de travail en raison de la concurrence et des pressions vers le bas sur les salaires.

Revendication du SSP

- Nous revendiquons la ré-internalisation des services de nettoyage et de restauration au sein du personnel de l'État.



LES SERVICES PUBLICS ET PARAPUBLICS SONT ESSENTIELS À LA
MISE EN PLACE D'UNE SOCIÉTÉ ÉGALITAIRE.

LES TÂCHES D'INTÉRÊT PUBLIC - ÉDUCATION, SANTÉ, SOCIAL,
ÉNERGIE, TRANSPORTS PUBLICS, GESTION DES RESSOURCES NA-
TURELLES, ÉLIMINATION DES DÉCHETS, ETC. DOIVENT ÊTRE DE
VÉRITABLES SERVICES PUBLICS ACCESSIBLES À TOUT-E-S. LES
MOYENS FINANCIERS NÉCESSAIRES À LA QUALITÉ DES PRESTA-
TIONS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DOIVENT ÊTRE INVESTIS EN
FONCTION DES BESOINS DE LA POPULATION.



ADHÉREZ : FAITES LE PAS !

Il est plus que jamais temps d'adhérer au SSP... quelques raisons:

- Le SSP est un syndicat qui lutte. Il mise sur la mobilisation collective des salarié-e-s, au moyen d'actions, de manifestations et, si nécessaire, de débrayages et de grèves.
- Des secrétaires syndicaux-syndicales professionnel-le-s soutiennent les membres, notamment dans des situations de conflit avec l'employeur ou pour les vérifications de contrat, de fiche de paie, etc. Vous êtes également accompagné-e-s et conseillé-e-s dans toutes les procédures avec l'employeur, par un-e avocat-e si nécessaire (protection juridique incluse dans la cotisation).
- Les cotisations au SSP permettent d'alimenter un fonds de grève (ce que ne possèdent pas toutes les associations professionnelles) ce qui est absolument essentiel s'il faut se mobiliser et faire grève face à l'employeur. Ce fonds permet de verser une indemnité aux membres du syndicat pour compenser la perte salariale.
- Syndicat féministe, le SSP a été le moteur de la Grève des femmes en 2019. C'est le syndicat qui accueille le plus grand nombre de femmes en Suisse, elles y sont d'ailleurs majoritaires. Le syndicat s'engage également dans la prochaine Grève féministe du 14 juin 2023.
- Le développement des services publics est l'une des réponses à la crise environnementale: le SSP est également engagé dans la Grève du climat.
- Le SSP offre des formations gratuites à ses membres en lien avec leurs droits, les lois existantes, le fonctionnement des caisses de pensions, les questions féministes et beaucoup d'autres sujets.

Adhérer au SSP, c'est contribuer à renforcer le camp des salarié-e-s: l'union fait la force.

Le SSP-Vaud réunit les employé-e-s des secteurs public et parapublic du canton de Vaud, sans distinction de statut.

Le SSP regroupe dans tout le pays plus de 30'000 salarié-e-s accomplissant des tâches d'intérêt public (enseignement, administration, santé, social,...). Il est membre de l'Union syndicale suisse.

JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS SUR LE SSP

JE SOUHAITE ADHÉRER AU SSP

Nom

Rue et n°

Téléphone

À renvoyer à : SSP Région Vaud - case postale 1324 - 1001 Lausanne ou à vaud@ssp-vpod.ch

Prénom

Localité

Lieu de travail