SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS
SeCtiOn santé parapubliQue
LETTRE D'INFORMATION – juin 2025

Vous travaillez dans un EMS, une équipe de soins à domicile, ou un hôpital régional ? Vos conditions de travail sont définies par la CCT santé parapublique ? Alors vous trouverez dans ce feuillet des informations syndicales utiles.

Dans cette info syndicale :

- **Revalorisations salariales: toutes suspendues !**
- **Résolution de la section santé parapublique du 4.06.25**
- **Modification CCT-SAN : lieu de travail et indemnisation 1er et derniers trajets**
- **Protocole d'accord au HIB**

Revalorisations salariales CCT-SAN : suspendues !

Le personnel du secteur d Les membres du secteur de la santé parapublique du SSP se sont réuni·es en assemblée générale le 4 juin 2025 et ont voté la résolution ci-dessous, qui a été adressée à la Conseillère d'Etat Mme Ruiz.

Le personnel du secteur de la santé a été applaudi durant le Covid, qui a rendu visible la dureté des conditions de travail, mais depuis, les améliorations tardent alors que le secteur est à bout de souffle. Le secteur de la santé parapublique vaudois (CCT-SAN) est particulièrement à la traine en termes salariaux, 90 millions sont nécessaires pour aligner les salaries à minima à la grille salariale de l'HRC.

Le Projet InvestPro, visant à visibiliser, former et fidéliser le personnel de la santé, qui connait une pénurie sans précédent, prévoyait des revalorisations salariales de 10 millions entre 2025 et 2027. A la fin de l'année 2024, le Grand conseil, contre une baisse fiscale de 7%, allouait encore 9.5 millions pour les salaires du personnel santé/social de la CCT-SAN. Sur toutes ces mesures, seuls les 5 millions InvestPro 2025, qui ont été attribués, sont maintenus.

Cependant, après des mois d'âpres négociations avec les employeurs, et à la veille du 14 juin, nous apprenons par la Conseillère d'Etat Rebecca Ruiz que toutes les revalorisations salariales de ce secteur, à l'exception des montants déjà engagés, seront suspendues par l'Etat de Vaud au nom des mesures d'austérité liées au « petit équilibre ».

Voici l'impact de cette décision, selon les conclusions des négociations tout juste terminées au mois de mai avec les employeurs (voir article sur notre site):

- **Premier complément salarial 2025, 5 millions InvestPro 2025** (maintenu): Revalorisation salariale forfaitaire annuelle de **CHF 325.- (brut, 100%)** pour le personnel des secteurs des

soins/médico-technique et social/accompagnement des classes **05-23**. Effet au 01.01.25.

- **Deuxième complément salarial 2025** (suspendu): 5 millions obtenus du grand conseil fin 2024. Revalorisation salariale forfaitaire annuelle de **CHF 650.- (brut, 100%)** pour le personnel pour le personnel des secteurs des soins/médico-technique et social/accompagnement des classes **10-23**. Effet rétroactif au 01.01.25.
- **4.5 millions** votés par le Grand Conseil fin 2024 (suspendu), alloués à la revalorsiation des horaires de contrainte.
- **3 millions InvestPro pour 2026** (suspendu), répartition à discuter mais attribué prioritairement aux classes 05-11
- **2 millions Investpro pour 2027** (suspendu), répartition à discuter mais attribué prioritairement aux classes 22-27 qui n'ont pas connu de revalorisation salariale jusqu'ici.

Le personnel se mobilisera en opposition à cette décision scandaleuse, nous vous en tiendrons informés !

Résolution du comité de section santé parapublique du 4.06.25

La Section santé parapublique du SSP Vaud adresse au Département de la santé et des affaires sociales la résolution suivante, votée en assemblée générale de la section le 4 juin 2025.

Le secteur de la santé parapublique vaudoise : un système qui ne tient qu'à un fil

Les membres de la Section santé parapublique du SSP vous font part de leurs vives inquiétudes quant au système de santé dont l'équilibre ne tient qu'à un fil et grâce à l'investissement considérable du personnel. Le SSP dénonce depuis longtemps l'importante pénurie de personnel qui porte atteinte à la qualité des prestations. Les piètres conditions de travail dans le secteur de la santé en sont la cause : bas salaires, horaires pénibles, difficultés de conciliations vie privée et professionnelle.

La situation empire d'année en année. Restructurations parfois brutales (fermeture temporaire presque du jour au lendemain d'un centre de réadaptation) ; attaques contre les conditions de travail (exemples : suppression d'effectifs; suppression de la rémunération de pauses de nuit de veilleuses) ; pressions sur le personnel qui doit faire toujours plus avec moins de moyens (non-remplacement du personnel absent, postes non-repourvus, emploi de personnel non-qualifié pour les tâches à effectuer, mauvaise planification, non-respect des dispositions de la CCT-SAN) ne sont que quelques exemples de situations sur lesquelles le SSP a été sollicité cette année, traduction directe du manque de moyens dans le secteur de la santé parapublique vaudoise.

Il est urgent de reconsidérer l'ensemble du système de santé et d'allouer les moyens nécessaires à la bonne prise en charge de la santé de la population.

Mesures insuffisantes et engagements financiers non-garantis

Le programme InvestPro, qui vise à agir pour valoriser, former et fidéliser le personnel dans le secteur de la santé est un pas qui reste néanmoins largement insuffisant.

Les moyens alloués pour les revalorisations salariales feraient rire s'ils n'étaient pas si ridicules . Les 5 millions prévus par InvestPro pour revaloriser les salaires du personnel de la CCT-SAN en 2025 n'ont permis d'augmenter les salaires que de 325.- annuels bruts à 100%, et ceci uniquement pour le personnel santé/social des classes 05-23. A titre de comparaison, ce sont 90 millions qui sont nécessaires rien que pour aligner les salaires CCT-SAN sur ceux de la CCT-HRC.

Sur les 9,5 millions supplémentaires alloués par le Grand Conseil fin 2024 pour revaloriser les salaires, le DSAS a décidé que seuls 5 millions iraient pour les salaires, tandis que 4,5 millions ont été alloués au fonds InvestPro pour la revalorisation des horaires de contraintes. Nous attendons toujours la décision du DSAS sur la demande de la CPP-SAN de pouvoir disposer de ce montant comme voulu par le Grand Conseil.

Nous constatons qu'à la mi-2025 le Costra, groupe de pilotage investPro que les syndicats viennent enfin de pouvoir rejoindre, n'a toujours pas mis en œuvre le financement de la revalorisation des horaires de contrainte, faisant craindre pour le futur de ce financement.

Non à la politique d'austérité

De plus, suite à la publication des comptes 2024, l'Etat de Vaud a décidé de « mesures

d'assainissement immédiates » qui font craindre pour les financements futurs des revalorisations salariales prévues dans le plan InvestPro. (3 millions pour 2026 et 2 millions pour 2027).

En parallèle l' « initiative 12% » sera prochainement mise au vote de la population : cette initiative prévoit des réductions d'impôts qui représenteraient plusieurs centaines de millions de francs par année de manque à gagner pour le canton. Or, fin 2024, et malgré un contexte d'austérité budgétaire, le Grand conseil a déjà fait un premier pas dans le sens de cette initiative en actant une baisse d'impôt de 7%.

Revendications

Le personnel de la section santé parapublique rappelle l'importance de l'impôt pour le financement des services publics de manière sociale et solidaire, afin de les rendre accessibles à l'ensemble la population, et s'oppose à toute politique d'austérité. Le personnel attend de l'Etat qu'il renonce aux mesures d'austérité, car elles frapperont durement les personnes les plus précaires, et qu'il mette un terme aux politiques permettant aux plus riches d'échapper à une juste taxation fiscale.

Réuni.es en Assemblée Générale, les membres de la section santé parapublique du SSP formulent les revendications suivantes afin de garantir la prise en charge sanitaire de la population vaudoise et pour éviter de mettre en péril le secteur de la santé vaudois :

- La garantie du financement des mesures déjà décidées pour améliorer le secteur de la santé vaudoise, notamment ceux prévus dans le plan InvestPro.
- La fin des mesures d'austérité qui fragiliseront davantage les services publics.
- Des moyens supplémentaires pour pallier la pénurie de personnel dans le secteur de la santé parapublique vaudoise, notamment des moyens pour revaloriser les salaires au niveau de la CCT-HRC, à minima, et des dotations supplémentaires.

Lausanne, le 4 juin 2025

Nouveauté dans la CCT-SAN – Indemnisation des trajets du domicile au lieu de travail

Après de longues négociations la CPP-SAN a décider de modifier au 01.07.25 la règle de la CCT sur le remboursement des kilomètres et du temps de travail entre le lieu de domicile et le lieu de travail pour le personnel itinérant. Pour ce faire, plusieurs adaptations ont été nécessaires

Contrat de travail incluant le lieu de travail habituel – concerne tout le personnel CCT-SAN

L'article 2.2 de la CCT-SAN prévoit que désormais le lieu de travail habituel doit figurer sur les contrats de travail de l'ensemble du personnel, itinérant ou non (délai pour l'adaptation au 01.01.26).

L'interprétation n°11 de la CCT-SAN définit le lieu de travail habituel comme étant celui où se situe effectivement le centre de l'activité concernée, notamment du point de vue quantitatif.

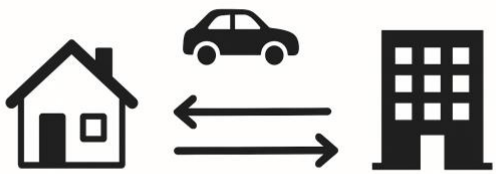
L'interprétation spécifie le lieu de travail habituel pour deux catégories de personnel itinérant :

- Pour le travailleur itinérant de l'AVASAD, le lieu de travail correspond à la zone géographique de rattachement.
- Pour le travailleur itinérant hors AVASAD, le lieu de travail habituel se situe soit au siège de l'employeur, à une succursale ou au site lié à son activité. Ce lieu correspond à un bureau, un local ou un espace où le travailleur a la possibilité de se reposer.

Le lieu de travail habituel doit être fixé à l'engagement, de même que le calcul de la distance en temps et kilomètre entre le lieu de domicile et le lieu habituel de travail.

Règles de calcul des premiers et derniers trajets pour le personnel itinérant

La nouvelle interprétation n°11bis de la CCT-SAN règle les questions d'interprétation. La rémunération des premiers et derniers trajets de la journée, entre le domicile et le lieu de travail habituel ne concerne que le personnel itinérant, essentiellement des soins à domicile, qui ne commencent finissent la journée chez des patient·es différents. Le personnel de l'AVASAD



reste soumis au règlement AVASAD, basé sur une zone géographique et n'est pas concerné par les règles qui suivent.

- « Si le trajet effectué par le travailleur pour se rendre chez son premier client est plus long que le trajet théorique pour se rendre sur le lieu de travail habituel : la différence en kilomètres est rémunérée conformément à l'annexe 5 CCT-San. Le surplus en temps par rapport au trajet ordinaire compte dans la durée du travail. »
- « Si le trajet effectué par le travailleur pour se rendre chez son premier client est moins long ou équivalent au trajet théorique pour se rendre sur le lieu de travail habituel : aucune indemnisation n'est due. »

Des exemples concrets de ces règles d'application pourront être trouvés dans l'interprétation n°11bis sur le site de la CCT-SAN et sur le site du SSP via le QR code ci-après.

Négociation d'un protocole d'accord au HIB

Un accord avec la direction de l'Hôpital intercantonal de la Broye permet de clore un processus de négociation de longue date.

En 2016 le personnel du HIB se mobilisait avec les syndicats SSP et Syna Vaud et Fribourg. Il a fallu une pétition et une action pour que le HIB soit soumis – enfin ! – à la CCT-SAN au 01.10.17, permettant une amélioration des conditions de travail et des salaires. Dans la foulée de l'adhésion à la CCT-SAN, des négociations ont été entreprises pour améliorer encore les conditions de travail. Néanmoins, avec la crise sanitaire, puis les changements au niveau de la direction et du Conseil d'établissement du HIB, la finalisation de ces négociations a pris du temps.

C'est désormais chose faite, puisqu'un accord a été trouvé, avec entrée en vigueur au 01.08.25, entre le HIB et les syndicats SSP et Syna, Vaud et Fribourg.

Les améliorations des conditions de travail portent sur les points suivants, pour le personnel du HIB soumis à la CCT-SAN :

- **Pauses :** Les collaborateurs peuvent bénéficier d'une pause « café » de 15 minutes après 3 heures de travail, en lieu et place de 4 heures de travail.
- **Travail de nuit** : Dès l'âge de 60 ans révolus, les collaborateurs peuvent décider librement de ne plus travailler de nuit, sans devoir fournir un justificatif ou un certificat médical d'inaptitude au travail de nuit. Une simple déclaration écrite adressée aux Ressources Humaines avec un préavis de trois mois à l'avance est suffisante.
- **Nombre de week-ends de congé par année civile** : Chaque collaborateur bénéficie d'au moins 18 week-ends complets (samedi et dimanche) de congé par année civile. Ces 18 week-ends s'ajoutent aux week-ends des vacances du collaborateur. temps partiel.
- **Remise des plans de travail** : Les plans de travail du personnel sont remis au plus tard le premier jour de chaque mois pour le mois à venir.
- **Congé de l'autre parent (ancien congé paternité) :** Les collaborateurs peuvent bénéficier d'un congé de l'autre parent correspondant à 10 jours de travail, au prorata du taux d'activité contractuel du collaborateur, rémunérés au taux de 100%.

	OSAD, CCT - kesako ?
DSAS	Département de la santé et des affaires sociales
CPP	Commission paritaire professionnelle
OSAD	Organisation de soins à domicile
CCT-SAN	Convention collective de travail de la santé parapublique vaudoise
HIB	Hôpital Intercantonal de la Broye

INFORMATIONS – ADHÉSION

Le SSP regroupe dans tout le pays plus de 35 000 salarié-e-s accomplissant des tâches d'intérêt public (enseignement, santé, social, petite enfance..). Il est membre de l'Union syndicale suisse.

☐ JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS SUR LE SSP-Vaud
☐ JE SOUHAITE ADHÉRER AU SSP-Vaud

ssp vaud
AVENUE RUCHONNET 45 / CP 1324 / 1001 LAUSANNE / VAUD@SSP-VPOD.CH / 021 341 04 10
WWW.SSP-VAUD.CH / FB: SYNDICAT SSP VAUD / Instagram @sspvaud

Nom, Prénom :
Adresse :
Téléphone :
Mail :
Lieu de travail :

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