



INTERPELLATION

Réinsertion professionnelle du personnel à l'Etat de Vaud, une maladie ?

Selon l'article 8 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) et les articles 9 à 17 du RLPers, le Service du personnel (SPEV) opère des placements ou transferts provisoires de salarié-e-s atteint-e-s dans leur santé. Pour opérer ces placements ou transferts, l'arrêt de travail est interrompu pour autant que ce soit médicalement possible. Le placement est opéré en principe pour une durée de six mois, le transfert, à titre provisoire, pour une durée de trois mois. Durant cette période de transfert ou placement, le/la salarié-e est évalué-e et suivi-e par le SPEV. Il s'agit non seulement d'un travail productif normal, mais également d'une activité faisant l'objet d'une surveillance et d'un encadrement particulier. Le placement ne débouche pas obligatoirement sur un transfert. Il se conclut en général par un retour à la place de travail, voire dans certains cas par un licenciement. Le transfert provisoire a pour but de préparer l'occupation d'une place vacante et se conclut en principe soit par le transfert définitif soit par le retour à son service d'origine.

Ces démarches (placements ou transferts provisoires) sont effectuées très souvent dans des situations où la santé des salarié-e-s est sérieusement atteinte, notamment pour des raisons liées parfois à des problèmes relationnels avec des collègues de travail et, dans la grande majorité des cas, avec la hiérarchie. Comme chacun sait, ces difficultés sont très souvent graves et peuvent déboucher sur une forme de violence organisationnelle, voir de mobbing.

Par ailleurs, lors de ces procédures, les informations médicales sur les collaborateurs sont échangées entre les services et donc largement portées à la connaissance de non-professionnels du domaine médical. Selon nos informations, cette problématique est connue du SPEV qui, à ce jour, n'a mis aucun instrument en place pour garantir la stricte confidentialité des données médicales des collaborateurs en cours de transfert.

En outre, il apparaît que ces placements ou transferts provisoires sont considérés par le SPEV comme du temps de maladie, des espèces de stages thérapeutiques, imputés sur le temps durant lequel on peut percevoir le salaire en cas de maladie, soit 12 mois à 100% et trois mois à 80%. (art. 58 RLPers) !

Ainsi des salarié-e-s travaillent, sont évalués et mettent en jeu leur parcours professionnel, sans, dans les faits, que leur travail soit considéré et rémunéré comme un «vrai» travail, puisqu'il leur est imputé sur leur droit au salaire en cas de maladie. Si les salarié-e-s reviennent à leur service initial, leur droit au salaire en cas de maladie est réduit d'autant et leur licenciement facilité car, naturellement, les situations qui ont provoqué aussi bien leur atteinte à la santé que la mise en mobilité et réinsertion professionnelle persistent la plupart du temps, voire s'aggravent. Dans de nombreux cas, l'Etat-employeur attend alors la fin de la période du droit au salaire en cas de maladie et alors les salarié-e-s s'en vont, par le biais de l'AI, ou tout simplement du fait du non versement de leur salaire. Dans d'autres cas, les salariés-e-s retombent malades et la durée de leur droit au salaire en cas de maladie est réduite de la durée du placement ou transfert provisoire. Ils-elles sont alors également éjectés plus rapidement. Les député-e-s soussigné-e-s posent les questions suivantes au gouvernement :

1. Le Conseil d'Etat considère-t-il que les périodes de placement ou de transfert provisoire d'employé-e-s de l'Etat de Vaud, dans le cadre de la mobilité et la réinsertion professionnelle, doivent être considérées comme étant des périodes de maladie ?
2. Si, oui, une telle imputation sur le droit au salaire durant la maladie, ne va-t-elle pas à l'encontre d'une politique visant à favoriser la mobilité et la réinsertion professionnelle des employé-e-s de l'Etat ?

3. A-t-elle fait l'objet d'une décision formelle du Conseil d'Etat ?
4. Les syndicats ont-ils été consultés en la matière ?
5. Si, non, le Conseil d'Etat entend-il mettre fin à cette pratique du SPEV ?
6. Par ailleurs, quels instruments ont été mis en place par le SPEV pour garantir la stricte confidentialité du dossier médical, en cas de transfert provisoire ou de placement ?
7. Quels sont les objectifs et quel bilan des expériences faites en matière de mobilité et de réinsertion professionnelle ces dernières années ?
8. Quel projet de case management le Conseil d'Etat entend-il mettre en place pour remplacer et/ou renforcer le concept RÉAGIR ?

Jean-Michel Dolivo

Jean-Michel Dolivo

Béatrice Métraux

Béatrice Métraux

Le 6 octobre 09

NE SEM PAS DEVELOPPEE