

**RAPPORT DE LA COMMISSION THEMATIQUE DES PETITIONS**  
**chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Pétition pour en finir avec les bas salaires au CHUV**

**1. PREAMBULE**

La Commission thématique des pétitions était composée de Mmes Aline Dupontet et Fabienne Despot (qui remplace Pierre-André Pernoud), et de MM. Pierre Guignard, Philippe Germain, Hans-Rudolf Kappeler, Olivier Epars, Daniel Ruch, Filip Uffer, Daniel Trolliet et Jérôme Christen. Elle a siégé en date du 26 mai 2016 sous la présidence de Mme Véronique Hurni. M. Pierre-André Pernoud était excusé.

M. Cédric Aeschlimann, Secrétaire de commission parlementaire, est remercié pour les notes de séance.

**2. PERSONNES ENTENDUES**

Pétitionnaires : M. David Gygax (secrétaire SSP-Vaud), Mme Isabelle Mafuta Toko, MM. Juan Carlos Chavez, Mohamed Mauhandiz, Mustapha Hasib (employé-es d'exploitation au CHUV).

Représentants de l'Etat : DSAS/CHUV et DIRH/SPEV (Service du personnel), M. Antonio Racciatti, Directeur des Ressources Humaines du CHUV, M. Filip Grund, Chef du SPEV.

**3. DESCRIPTION DE LA PETITION**

Depuis plusieurs années, le Syndicat des services publics (SSP) demande à la direction générale et au Conseil d'Etat d'en finir avec les salaires de moins de CHF 4'000.- au CHUV. Les classes 1 et 2 commencent à CHF 3'701.- par mois (brut) pour un 100%. La classe 3 commence à CHF 3'751.-. Des dizaines de salarié-es du CHUV sont classé-es à ces trois niveaux.

De plus, les salarié-es au bénéfice de CFC continuent d'être classé-es au niveau 2 et 3 alors qu'ils et elles devraient être au minimum au niveau 4.

**4. AUDITION DES PETITIONNAIRES**

Les pétitionnaires expliquent que la question des bas salaires au CHUV a été soulevée par les organisations du personnel (commission du personnel et syndicats) depuis 2008 et l'instauration de DECFO-SYSREM, avec des salaires plancher beaucoup trop bas à leur avis et des progressions salariales réduites par rapport aux classes 3 à 18. La direction générale du CHUV a été interpellée à plusieurs reprises de même que le CE. Dans leurs réponses, ils ont annoncé s'en occuper, mais rien ne s'est passé. Finalement, cette pétition a été déposée pour demander deux choses assez simples, le passage des classes 2 et 3 en classe 4, qui semble être le plancher minimum pour travailler dans la fonction publique du canton d'une part, et un rétroactif pour les personnes en possession d'un CFC classées en classe 1 à 3, ce qui est contraire aux indications du SPEV.

Le secrétaire du SSP-Vaud rappelle que les conditions de travail des personnes concernées au CHUV sont difficiles, pratiquement systématiquement du travail de nuit, puisque les prises de fonction ont lieu à 4 heures du matin. Il s'agit d'utilisation de produits toxiques, de nettoyages, potentiellement

dangereux. Il y a également des transports de produits dangereux pour la catégorie transporteur. Ces emplois ne sont pas valorisés par la classification DECFO-SYSREM, qui valorise beaucoup les fonctions d'encadrement, mais peu les conditions de travail difficiles. Le salaire plancher de la grille de salaire de l'Etat de Vaud n'a augmenté depuis 2008 que de 0.2%, soit beaucoup moins que les primes d'assurances maladie, les loyers, etc. Dans un certain nombre d'entreprises par forcément réputées pour être sociales, les salaires sont supérieurs aux salaires d'entrée pratiqués à l'Etat de Vaud. Cela permet de légitimer les éléments de cette pétition. Enfin, la proportion de femmes en classe 1 à 3 est très élevée, cette proportion s'inversant dans les niveaux salariaux plus élevés. Un pétitionnaire est agent d'exploitation du CHUV. Il a obtenu son CFC en 2012 et cela n'a rien changé à sa situation. Il estime que le CFC devrait être reconnu en accordant un niveau salarial adapté. Précisons que l'institution a financé le CFC. Mais l'institution dit qu'il doit rester en classe 2 car le poste n'a pas besoin des compétences du CFC. Les titulaires de CFC sont classés en classe 4 partout ailleurs à l'Etat. Rappelons que le temps de travail d'un ETP au salaire minimum est de 41,5 heures par semaine.

Un commissaire remarque que certains salaires dans le privé sont plus bas que ceux évoqués, même pour des personnes qui sont titulaires de niveau de formation plus élevées qu'un CFC. Un pétitionnaire est chargé d'évaluer ce que cela pourrait apporter aux employés concernés en termes d'amélioration de leurs conditions. Il estime que c'est le rôle de l'employeur de chiffrer l'impact pour le CHUV pour pouvoir ensuite mener des négociations. Selon les chiffres dont il dispose, il y a plus de 1'000 personnes en classe 1 à 3 au CHUV. Cela ne veut pas dire que ces personnes ont un revenu en dessous de CHF 4'000.- au sens brut. Mais par rapport à une classe 4, cela résulterait à une mise à niveau.

Il est constaté que le lancement de la pétition a fait passer beaucoup de personnes de la classe 1 à la 2, ce qui est une bonne chose. Cela montre que la pression a fait son effet, même si la différence entre les deux au niveau brut est faible et que la différence entre les échelons est minime. Une discussion devrait avoir lieu sur les conditions d'octroi des formations, mais ce n'est pas l'objet de la pétition. Précisons que seuls les employés d'exploitation sont aux classes 1 à 2. Tandis que les électriciens sont en classe 4 ou 5 et font partie du service technique, différent du service d'exploitation.

## **5. AUDITION DU REPRESENTANT DE L'ETAT (CHUV)**

Il explique que 800 personnes travaillant au CHUV sont en classe 1 à 3, ce qui représente 7% des plus de 11'000 collaborateurs. Ces personnes sont essentiellement occupées dans des fonctions d'entretien léger et de nettoyage des infrastructures. A partir du moment où l'on entre dans l'exploitation pure et dans les interventions techniques, les fonctions sont classées à un niveau supérieur. La plupart de ces personnes ne sont pas titulaires d'un CFC. Pour le titulaire néanmoins, le système DECFO-SYSREM lie la fonction et le niveau de responsabilité. L'on peut se retrouver dans une situation où l'on est titulaire d'un CFC, et où l'on occupe un poste qui ne le réclame pas a priori. Il a été interpellé à plusieurs reprises par les syndicats et la commission du personnel pour réfléchir sur la problématique de ces personnes avec bas salaire. La logique du CHUV, plutôt que de choisir la logique de la pétition en supprimant ces classes, est de trouver des solutions pour faire évoluer ces collaborateurs. Les supprimer signifie que tout l'édifice est remis en question et ceux qui ont un CFC en classe 4 se demanderont comment faire une différenciation. Le CHUV est une grande institution, caractérisé par un niveau de technicité qui évolue. Le nettoyage d'un hôpital ne correspond pas à celui des classes d'école, avec des problématiques d'hygiène. Le CHUV a investi dans la formation et a misé sur ces collaborateurs, avec un système pour les collaborateurs qui entrent en classe 1, avec un temps d'intégration et de formation aux problématiques d'hygiène hospitalière. Au moment où ils sont évalués comme étant autonomes et disposant des connaissances et de la maîtrise suffisante pour être indépendants dans les locaux, dans des zones sensibles, comme le bloc opératoire, ces personnes passent en classe 2. Cette logique d'évolution lui semble plus intelligente et productive que de supprimer 3 classes et de repousser le problème. On peut ensuite débattre du niveau des salaires. Il est issu du privé (ancien directeur des RH de Bopst) et les salaires du privé de ces domaines sont relativement proches de ceux de l'Etat de Vaud pour ces fonctions, avec des garanties d'emploi qui ne sont pas aussi fortes que celles que l'on peut trouver dans l'administration. Il se centre surtout sur la capacité de faire évoluer les collaborateurs, qui se traduit aussi par une évolution salariale.

Si le CHUV paie des CFC à ses collaborateurs, c'est une responsabilité de l'employeur d'adapter les compétences des employés à l'évolution de la technicité. Il est relevé que le CHUV n'a pas de peine à recruter du personnel car les conditions de l'Etat sont bonnes.

## **6. AUDITION DU REPRESENTANT DE L'ETAT (SPEV)**

Il rappelle que la nouvelle échelle des salaires est en vigueur depuis fin 2008. La politique salariale et les fonctions ont été profondément modifiées à cette occasion. Il considère que le travail effectué a pour objectif d'avoir une cohérence interne et externe. Le SPEV a utilisé une méthode reconnue au sein des collectivités publiques, avec une évaluation des fonctions qui a conduit à déterminer 18 niveaux de fonction. Lors de la construction de l'échelle des salaires, les fonctions ont été comparées entre-elles, mais aussi avec les mêmes fonctions d'autres collectivités publiques et avec le privé. Le CE a voulu une politique salariale plus simple, et le niveau de la fonction correspond au niveau de l'échelle des salaires. Le canton de Vaud est le seul à avoir une échelle ramassée. La ville de Lausanne va passer à une nouvelle évaluation des fonctions et une nouvelle échelle des salaires avec la même méthode, pour passer à 20 ou 22 niveaux. L'objectif est d'utiliser tous les niveaux, alors que dans l'ancien système, il n'y avait plus personne dans les premières classes. Il y avait aussi toute une série de personnes qui étaient hors classe. Depuis la révision, négocié avec le CE et les syndicats, tous les employés sont enclassés, et les deux premières classes commencent plus haut que ce que prévoit les classes de salaire. Ceci fait que l'amplitude (pour les autres classes 45%) est plus basse pour les deux premières classes, car le salaire de base est plus élevé. Cette amplitude fait que chaque année, les personnes ont une augmentation des salaires, jusqu'à CHF 62'787.- pour la classe 1 et CHF 66'554.- pour la classe 2, CHF 70'714.- pour la classe 3, 75'324.- pour la classe 4. La pétition concerne les salaires de départ, mais il importe de savoir ce que l'on touche au regard du parcours professionnel, avec les perspectives. Il précise que les classes 1 et 2 concernent souvent des employés d'exploitation au CHUV, mais également dans les écoles et l'Université de Lausanne.

Le représentant du SPEV précise qu'il y a des augmentations automatiques, avec une progression salariale qui est plus importante en début de carrière et se tasse avec les années (CHF 1'055 la première année, CHF 504.- après 25 ans). En revanche, il a peut-être effectué une formation qui n'a pas été sanctionnée par une promotion. La volonté est de dire que désormais, sauf les emplois pour lesquels une formation est nécessaire, ce n'est pas le titre qui détermine le salaire, mais le cahier des charges.

## **7. DELIBERATIONS**

La commission trouve que l'échelle des salaires est correcte, longuement discutée dans le cadre de DECFO-SYSREM, comparativement à certaines communes du Canton.

Il faut rappeler aussi que les employés qui ont bénéficiés d'une formation payée par le CHUV et qui exercent toujours leurs emplois de base, sans obligation de CFC, devraient postuler à un autre poste pour avoir une augmentation de salaire.

## **8. VOTE**

Classement de la pétition

*Par 7 voix pour, 0 voix contre et 4 abstentions, la commission recommande au Grand Conseil de classer cette pétition.*

Corcelles-le-Jorat le 17 août 2016.

Le rapporteur :  
(Signé) Daniel Ruch