

La future CCT pour le personnel de l'HRC se dessine

Après près de 5 mois de négociations, nous sommes arrivés à un point charnière: nous avons trouvé un accord possible pour une bonne partie des dispositions conventionnelles, mais des éléments importants de notre CCT restent en suspens pour des questions de coût. Lors de l'assemblée du personnel du 5 mai, réunissant environ 140 collègues, nous avons présenté l'état de la négociation. Pas si simple! Beaucoup de questions sur le système de retraite: est-ce un système sûr? D'interrogations sur la nouvelle grille salariale: sera-t-elle équitable? Et tout de même la satisfaction de voir que les revendications de la première assemblée ont, en bonne partie, abouti.

Un nouveau modèle pour la retraite anticipée

La première assemblée du personnel avait confié le mandat de mettre en place un système de retraite anticipée permettant de partir 2 ans avant la retraite, avec un revenu proche du 80% du salaire. Un système a été élaboré avec la caisse FISP:

- Cotisations LPP: 17.5% du salaire (sur l'entier du salaire)
- Répartition: 8.5% employé + 9% employeur (dont 1% pour le système de retraite)
- Pont AVS financé par l'employeur à hauteur de 2500.– par mois pour un poste à 100%
- Rente de pré-retraite visant 80% du salaire net, notamment pour les salarié-e-s modestes.

Le nouveau système FISP permettra:

- un remboursement des cotisations en cas de départ avant la retraite,
- une augmentation du capital retraite en l'absence de préretraite.

Pour les assuré-e-s du RETASV, deux points importants ont d'ores et déjà été assurés:

- Le remboursement des cotisations RETASV (part employé-e) payées
- Un régime transitoire pour les salarié-e-s prenant leur retraite entre 2015 et 2018

Nous demandons de surcroît une séance d'information spéciale pour les assuré-e-s RETASV, dont la transition est la plus complexe et les enjeux plus importants.

! Des avancées dans la future CCT

- L'intégration au sein de l'HRC des collègues de la société ISS.
- Le maintien de la délégation syndicale telle qu'elle existe dans l'ex-HDC : les syndicats désignent des représentant-e-s sur les lieux de travail, qui bénéficient d'une protection spéciale contre les licenciements tout comme les représentant-e-s du personnel dans les Commissions du personnel.
- Une meilleure protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident. Le Code des obligations est très faible en la matière : on peut être licencié après un mois de maladie durant les deux premières années de travail. Avec la nouvelle CCT, le délai de protection passe à 180 jours durant les 5 premières années et à 360 jours par la suite.
- Une bonne compensation pour le travail de nuit : 20% en temps, de 20 h 00 à 6 h 00.
- Un congé maternité de 5 mois, sans devoir justifier une période d'allaitement.

! Plusieurs divergences à lever

Malgré d'intenses discussions, direction et syndicats n'ont pas encore réussi à se mettre d'accord sur plusieurs points essentiels de la future CCT, notamment pour des raisons de coût.

- **Durée hebdomadaire du travail**
La direction propose 41 h 30, les syndicats 42 h 00 pour davantage de vacances.
- **Durée des vacances**
La direction propose 5 semaines jusqu'à 50 ans, 6 ensuite ou dès 20 ans de service.
Les syndicats demandent 5 semaines de vacances pour tout le monde et 6 semaines dès 40 ans.
- **Jours fériés**
La direction propose 10 jours fériés payés, les syndicats en demandent 11.
- **Compensation en temps pour travail du dimanche**
La direction ne prévoit pas de compensation, les syndicats réclament 10% en temps.
- **Indemnités pour travail de nuit, fériés, dimanches et piquet**
La direction propose une indemnité unifiée de CHF 5.–.
Les syndicats proposent CHF 4.– pour le piquet et CHF 6.50 pour tout le reste.
- **Allocations familiales / de ménage**
Les allocations familiales, selon une décision des caisses cantonales, sont versées selon le lieu principal de travail : ne toucheront donc l'allocation de ménage que les bénéficiaires d'allocations valaisannes!
Nous demandons qu'une solution soit élaborée pour que les salarié-e-s qui touchent actuellement ces allocations et qui ne travailleront pas en Valais ne subissent pas de baisse de revenu.
- **Pause repas**
Aujourd'hui, la pause repas compte comme temps de travail sur les sites ex-HDC lorsqu'on ne dispose pas de la liberté de quitter le service, elle ne compte pas sur les sites de l'ex-HR, même si on doit rester à disposition. Or, la Loi sur le travail est formelle : si on doit rester à disposition, la pause compte comme temps de travail. Nous n'avons pas encore trouvé d'accord pour la future CCT.

! Une grille des salaires novatrice... à préciser !

La direction propose un reclassement des postes dans une nouvelle grille salariale, qui prévoit plusieurs classes pour une même fonction de base en fonction des responsabilités et de la formation.

- Un principe de base est acquis, tous les salaires actuels sont garantis, voire améliorés s'ils devaient se situer en-dessous des nouveaux salaires minimaux.
- De manière générale, les salaires d'entrée de classe sont supérieurs aux minima actuels.
- L'ancienneté n'est pas répercutée immédiatement dans la nouvelle grille.
- Les nouveaux engagements se font sur la base de la nouvelle grille, avec quelques aménagements transitoires pour éviter des inégalités.

Si ce système a le mérite de la simplicité, il rend impossible la vérification par les syndicats de la conformité de chaque salaire aux dispositions conventionnelles. Nous demandons donc que dans un délai de trois ans l'ensemble des salarié-e-s soit colloqué correctement dans la grille, avec prise en compte de l'ancienneté.

La nouvelle politique salariale prévoit également un prélèvement sur le salaire, **la contribution professionnelle** - d'un montant à discuter - qui alimente un fonds qui a les attributions suivantes :

- Couverture des frais liés à l'application et à l'exécution de la CCT, ainsi qu'à sa négociation.
- Participation au financement de la formation professionnelle.
- Remboursement de la contribution aux membres des syndicats, qui payent déjà des cotisations syndicales.

! La nouvelle grille des salaires en chiffres

- La grille des salaires commence à CHF 4000.- x 13.
- La grille des salaires compte 40 classes, avec un salaire annuel minimum de CHF 52'000.- et maximum de CHF 202'624.-.
- Dans chaque classe, la progression se monte à 30% entre le premier et le dernier échelon, à raison de 2% par année sur 15 ans. L'augmentation annuelle est garantie pour autant qu'elle soit attribuée de manière générale.
- Chaque fonction est répartie sur plusieurs classes, permettant une progression au-delà du plafond de sa classe de base, mais le passage en classe supérieure n'est pas automatique et dépend de critères non encore définis à ce stade.
- Certaines classes voient leur salaire maximum augmenter, mais celui-ci baisse dans d'autres classes. L'absence de progression automatique dans les classes fait donc courir le risque à certain-e-s de voir baisser le salaire maximum auquel pouvoir prétendre un jour.

! Une sécurité à créer pour les salaires

Lors de l'assemblée du 5 mai, plusieurs collègues ont critiqué l'absence de progression automatique entre les classes, jugeant que l'introduction de critères de promotion d'une classe à l'autre risque de créer des rivalités et des injustices. La délégation syndicale partage ces craintes, c'est pourquoi elle exige la création d'une commission paritaire qui sera chargée de participer à la mise en place du système et notamment de :

- Vérifier que chacun-e soit colloqué-e correctement dans la nouvelle grille salariale lors de sa mise en œuvre concrète.
- Participer à la définition des critères de promotion précis entre les classes.
- Fonctionner comme instance de recours lorsqu'un-e salarié-e n'obtient pas la promotion escomptée ou conteste sa collocation dans la grille salariale.

La suite dépend de vous!

Une nouvelle séance de négociation s'est déroulée le 12 mai, quelques avancées semblent encore possibles (jours fériés, vacances, etc.). Si nous aboutissons à un texte conventionnel acceptable pour la délégation de négociation, nous le soumettrons à une nouvelle assemblée du personnel. En cas d'échec, nous convoquerons une nouvelle assemblée pour décider quelles suites nous donnons à nos revendications.

Pour toute question, contactez les membres de la délégation syndicale ci-dessous :



Syndicats Chrétiens du Valais et du Chablais (SCIV)

- **Patrik Chabbey** Secrétaire général (VS)
Tél. 079/460.50.29 patrik.chabbey@sciv.ch
- **Pierre Vejvara** Secrétaire régional Chablais (VD-VS)
Tél. 079/231.63.28 pierre.vejvara@sciv.ch



Syndicat des services publics (SSP)

- **Beatriz Rosende** Secrétaire centrale (VD)
Tél. 076/308.52.18 rosende@ssp-vpod.ch
- **Natalie D'Aoust-Ribordy** Secrétaire régionale (VS)
Tél. 078/642.55.83 sspvalais@bluewin.ch



Syna

- **Thierry Lambelet** Secrétaire régional (VD)
Tél. 079/632.34.58 thierry.lambelet@syna.ch



ASI

- **Antonia Di Dio** Secrétaire générale (VD)
Tél. 021/648.03.50 (lu 10-12 h / je 13-15 h) info@asi-vaud.ch

**Adhérez aux syndicats
pour augmenter notre capacité
à nous mobiliser pour une bonne CCT!**