

Grève des femmes*, grève féministe du 14 juin 2019

Pourquoi l'Etat de Vaud n'est pas un employeur exemplaire et comment il pourrait s'en approcher – Cahier de revendications

En septembre 2018, le département des infrastructures et des ressources humaines annonçait en conférence de presse vouloir mettre en œuvre huit mesures pour « une plus grande égalité salariale au sein de l'administration vaudoise »¹. Ainsi, dernièrement, la Conseillère d'Etat en charge des ressources humaines, Madame Nuria Gorrite, a assuré devant le Grand Conseil, que l'Etat de Vaud se distinguait comme employeur exemplaire en matière d'égalité, notamment en avançant que l'écart salarial inexplicé entre hommes et femmes n'était que de 3.5% dans l'Administration vaudoise. Par conséquent, le Conseil d'Etat estimait que la grève des femmes* annoncée le 14 juin 2019 ne concernait pas les rapports de travail avec ses salariées.

Pour le SSP-Vaud, ce constat triomphaliste en matière d'égalité de la part de la présidente du Conseil d'Etat ne correspond pas à la réalité des conditions de travail des employées de l'Etat de Vaud. Les huit mesures présentées par la Conseillère d'Etat en septembre 2018 sont non seulement insuffisantes, mais certaines n'auront aucun impact sur la question de l'égalité au sein de l'Administration vaudoise.

Un système salarial inégalitaire

L'une des explications de la persistance des inégalités salariales à l'Etat de Vaud réside dans la nature même de son système salarial (DECFO-SYSREM). Celui-ci cristallise des inégalités qui se reproduisent - et même s'amplifient - au sein même de la grille salariale et se prolongent dans les rentes versées par la CPEV (Caisse de pension de l'Etat de Vaud).

La classification des fonctions de l'Etat classe des métiers les uns par rapport aux autres et l'employeur choisit de valoriser certains types de critères au détriment d'autres pour constituer son système salarial². Une analyse des critères retenus montre que certains critères sous-évalués se retrouvent davantage dans les métiers fortement féminisés. À titre d'exemple on peut prendre la sous-valorisation de la pénibilité (3/100 dans l'échelle DECFO), impliquant une faible valorisation des professions de la santé. À l'inverse, on trouve une survalorisation de la fonction d'encadrement (20/100), qui renvoie à des postes fortement masculinisés.

Ces constats se retrouvent dans la distribution de genre de l'échelle des salaires puisque les femmes sont majoritaires dans les classes salariales 1 à 12 et deviennent minoritaires dans les classes 13 à 18 (classe maximale).

¹ Titre de la conférence de presse du 18 septembre 2018

² Le système salarial de l'Etat de Vaud comprend 18 classes, lesquelles comptent chacune 25 échelons. Le métier exercé définit la classe, tandis que l'expérience définit l'échelon. Par exemple, un enseignant du secondaire I (9-11) sans avec cinq ans d'expérience est en classe 11 échelon 5.

À cela s'ajoute le fait, que les classes 1 à 3 (qui comptent 69,9% de femmes) ont une amplitude salariale de 32 à 40% entre le début et la fin de la carrière, alors même que toutes les autres classes (4 à 18) connaissent une amplitude de 45%. Double peine : moins payées et moins augmentées ! À cela s'ajoute, le taux d'engagement, souvent plus bas chez les femmes, qui réduit encore le salaire, puis la rente.

Le constat d'inégalités multiples venant du « terrain »

En plus de l'inégalité induite par la nature du système salarial, de nombreuses raisons font qu'il est faux de considérer l'Administration cantonale comme un lieu de travail exempt de sexisme. D'ailleurs, les assistantes médecins du CHUV dénonçaient encore, il y a quelque mois à peine, le sexisme dont elles sont l'objet. Plus généralement, l'expérience quotidienne de la défense des salarié-e-s nous permet de constater la persistance de fortes inégalités tant au niveau des salaires – rappelons la notion constitutionnelle de salaire égal pour un travail de valeur égale – que de ladite conciliation entre travail et famille, ainsi que des problématiques liées au harcèlement sexuel, au sexisme et aux carrières. Ces dernières étant caractérisées par les limites propres au « plafond de verre » mais également par une ségrégation des métiers.

Ces nombreuses inégalités doivent disparaître et pas dans 10 ans, mais ici et maintenant. Les femmes du SSP-Vaud proposent ci-dessous, non seulement un commentaire des mesures présentées par l'Etat, mais avancent également des revendications sur la base desquelles les salariées de l'Etat de Vaud se mettront en grève le 14 juin 2019 (sauf bien sûr si l'Etat employeur les mets en œuvre d'ici-là).

I. Commentaires des mesures pour l'égalité promues par l'Etat de Vaud

1. Temps de formation

Le temps de formation accordé aux salarié-e-s de l'Etat (3 jours/an ou 4 jours pour les enseignant-e-s dont 2 hors temps d'enseignement) est problématique à plusieurs égards. Premièrement, il est accordé proportionnellement au taux d'activité ce qui désavantage les emplois à taux partiels, lesquels sont principalement féminins.

Deuxièmement, la formation est fortement cloisonnée par métiers/fonctions. Par exemple, Une secrétaire de direction ne peut pas suivre des cours de gestion de projet par exemple. Cela limite fortement les possibilités de mobilité professionnelle horizontale et verticale dans l'Administration cantonale.

Nous demandons dès lors que les 3 ou 4 jours de formation par année soient attribués indépendamment du taux d'activité. Nous demandons également que l'offre de formation soit décloisonnée.

2. Reconnaissance du travail non salarié dans l'expérience professionnelle reconnue.

Lors de la fixation du salaire d'engagement, l'échelon auquel est engagée la personne est fixé en fonction de l'expérience antérieure. Celle-ci est valorisée

selon un taux de 100%, de 66%, de 33% ou de 0 selon l'appréciation de l'utilité de telle ou telle expérience antérieure pour la fonction exercée.

Dans ce cadre, l'éducation des enfants est prise en compte à un taux zéro. Autrement dit, cette expérience-là n'est pas reconnue dans la fixation du salaire d'engagement. L'Etat vise avec une nouvelle mesure présentée en septembre dernier, une valorisation de 4% des salaires initiaux pour les femmes nouvellement engagées. Cette augmentation est tout simplement insuffisante à nos yeux.

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%.

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 carrière à l'éducation de leurs enfants. Cette reconnaissance doit être de 66%, elle doit s'appliquer lors des nouveaux engagements dès le 1^{er} juillet 2019, et devra rentrer en vigueur d'ici au 31 décembre 2019 pour les salariées de l'Etat.

3. Inclusion de davantage de femmes dans les comités de recrutement

Pour l'employeur, cette mesure vise à favoriser l'accès des femmes aux postes de cadres de direction. Cependant, la simple présence de femmes dans ces comités ne garantit pas l'absence de biais de sélection dans les procédures de recrutement. Nommer une femme dans un comité de recrutement pour réaliser l'égalité parmi les cadres est largement insuffisant. Pour réduire ces biais, il faudrait, a minima :

Premièrement, former et sensibiliser toutes les personnes qui participent à la sélection des dossiers et aux entretiens avec les candidat·e·s sur l'importance des biais de genre dans ces procédures afin d'en réduire leur impact défavorable aux femmes.

Deuxièmement, définir des critères d'évaluation des dossiers, surveiller les discussions sur les dossiers et les candidat·e·s, et veiller à consacrer autant de temps et d'attention aux dossiers féminins et masculins.

Nous demandons que : les dossiers de candidature soient anonymisés, que le sexe du/de la candidat·e ne soit pas connu ; Les comités de recrutement soient composés paritairement d'hommes et de femmes ; Des cours de sensibilisation sur les biais des procédures de sélections soient dispensés à toutes les personnes qui recrutent du personnel à l'Administration cantonale.

4. « Sensibilisation » des cadres aux « talents » féminins

Parler de « talent » au lieu de compétence est déjà problématique en soi. De plus cette mesure touche très peu de femmes et d'employé·e·s en général...

Nous demandons que cette mesure soit supprimée, car elle est en tant que telle discriminatoire, la notion de « talent » étant problématique.

5. Possibilité de travailler à 80 ou 90 % pour tous les postes

Cette mesure est en réalité une fausse bonne solution, car l'expérience montre que cela revient à réduire le salaire pour la même masse de travail.

Le temps partiel pose de nombreux problèmes du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les femmes sont en effet très majoritaires parmi les salarié-e-s à temps partiel. Cette mesure ne peut dès lors pas être considérée comme une mesure favorisant l'égalité. Si le SSP-Vaud ne s'oppose pas à ce que les postes de cadres soient également à temps partiel, il considère que la priorité doit être mise ailleurs, notamment dans la réduction générale du temps de travail.

Aussi, nous demandons qu'en cas de réduction du taux d'activité en raison de tâches éducatives ou de prise en charge d'un-e proche malade, l'employé-e puisse avoir le droit de revenir à son taux d'activité précédent dans un délai de deux ans.

6. Autocontrôle de l'égalité salariale

3,5% d'inégalités salariales, c'est encore inacceptable. La loi ne permet pas de marge. De plus, le contrôle à l'Etat n'a pas pris en compte le niveau de formation du personnel. Cela implique que les femmes sont souvent surqualifiées pour les postes qu'elles occupent. De plus, le véritable problème est que les fonctions « dites féminines » sont globalement sous-payées dans la grille des fonctions.

Nous demandons que l'Administration cantonale vaudoise pratique la tolérance zéro en matière d'égalité salariale à poste et profil identique. Comme les femmes sont souvent surqualifiées pour le poste qu'elles occupent, l'auto-contrôle consacre une attention particulière à cette dimension afin de mettre en œuvre des mesures incitatives pour que les femmes occupent des postes en adéquation avec leur niveau de formation.

De plus, les salaires des fonctions occupées majoritairement par des femmes doivent être revalorisés, comme par exemple : les infirmières, les éducatrices, les aides-soignantes, les enseignantes du degré primaire, les secrétaires, etc.

7. Politique RH favorable à l'égalité

Le télétravail n'est pas une mesure pour l'égalité.

Le temps partiel correspond à un salaire partiel et donc à une retraite partielle.

Les possibilités d'aménager les horaires, ne sont en réalité pas pratiquées : le plus souvent les horaires de travail sont imposés aux salarié-e-s selon les besoins des services qui sont souvent sous-dotés en personnel. Le télétravail ne peut être considéré comme la panacée, parce qu'il ne peut être mis en place dans tous les domaines des services aux personnes, à savoir dans le secteur de l'Administration cantonale, de l'enseignement, de la santé ou du social. De plus, cette mesure s'adresse presque exclusivement aux supérieur-e-s hiérarchiques et aux cadres. Il pose en outre de nombreux autres problèmes de mise en œuvre (espace de travail à domicile, quel matériel de travail, dislocation des collectifs sur le lieu de travail, etc.)

Nous demandons que l'Administration cantonale promeuve une politique du temps de travail réellement favorable à l'égalité avec moins de flexibilité et davantage de prévisibilité des horaires de travail. Le temps partiel doit être uniquement décidé par la salariée et organisé de telle sorte à ne pas empiéter sur la vie familiale et privée.

8. Revalorisation salariale des classes 4 et 5 en 2020

Il faut souligner la volonté mise en avant par l'Etat de féminiser l'Administration vaudoise. Mais il est utile de rappeler que la féminisation n'entraîne pas automatiquement l'égalité. Il suffit de prendre les chiffres de l'égalité 2018 : la proportion de femmes n'a pas tellement augmenté entre 2014 et 2018 dans les fonctions les mieux rémunérées de la grille salariale. En effet, les femmes restent confinées dans les classes les plus basses, sont largement sous-représentées dans les classes 16 à 18 et majoritairement engagées à temps partiel.

Le secteur de l'enseignement illustre parfaitement la situation, puisque plus le degré scolaire et l'âge des élèves augmentent, plus la part de femmes dans le corps enseignant diminue. En effet, si le degré primaire est constitué par 90% de femmes et le degré secondaire I par 60% de femmes, seul 40% de femmes enseignent au niveau secondaire II et 20% à un niveau universitaire ou au sein d'une haute école.

Nous demandons une revalorisation salariale des classes 4 à 9.

II. Au delà des mesures proposées par l'employeur et largement insuffisantes pour atteindre l'égalité, les femmes du SSP-Vaud réclament que les mesures supplémentaires suivantes soient mises en place par l'Etat :

1. Réduction générale du temps de travail

Parce que nous nous épuisons à travailler, nous voulons une réduction générale du temps de travail, qui se traduirait à l'Etat de Vaud par un passage à :

40 heures pour un 100% dès le 1^{er} janvier 2020.

38 heures pour un 100% dès le 1^{er} janvier 2021.

2. Aménagement des horaires, stop à la flexibilisation

Parce que nous refusons de passer tout notre temps au travail au détriment de notre vie privée, nous demandons que les horaires soient aménagés selon le taux d'activité, par exemple un 50% sur deux jours et demi.

3. Réintégration à l'Etat des services de nettoyage et de restauration

Une majorité d'institutions publiques (Gymnases, Ecoles professionnelles, Université, Hautes Ecoles, etc.) externalisent leurs services de nettoyage et de restauration. Ainsi, les employé.e.s de ces secteurs majoritairement féminins sont particulièrement concerné.e.s par cette pratique. C'est pourquoi nous revendiquons une réintégration des services de nettoyage et de restauration au sein du personnel de l'Etat.

4. Congé parental

La Commission fédérale de coordination pour les questions familiales recommande l'introduction d'un congé parental de 38 semaines à répartir entre les deux parents, avec 14 semaines au minimum pour la mère et 8 semaines pour le père. Le SSP-Vaud demande à l'Etat de Vaud de jouer un rôle exemplaire et d'introduire un congé maternité de 6 mois et un congé paternité de 2 mois payés à 100%. Aussi, nous demandons un congé parental pouvant aller jusqu'à une année, également rémunéré. Ces congés doivent être les mêmes pour les parents qui adoptent et pour les parents de même sexe.

5. Accueil des enfants

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.

Nous demandons donc que le Conseil d'Etat assure une place pour chaque enfant d'une employée ou d'un employé de l'Etat, qui en fait la demande. Aussi, l'Etat de Vaud doit mettre en place une véritable politique cantonale d'accueil payée par l'impôt et offrir un véritable service public de l'enfance.

6. Congé familial en cas de maladie

Actuellement, les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat ont droit à un congé de 5 jours par an pour enfant malade (ceci indépendamment du nombre d'enfants dans la famille). C'est insuffisant et oblige les employé-e-s de l'Etat à devoir sans arrêt trouver des solutions compliquées et qui leur prennent beaucoup d'énergie. 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). Nous demandons donc que le congé pour enfant malade devienne un congé familial en cas de maladie, congé accordé par salarié-e et non pour un « foyer ». Nous demandons qu'un congé puisse être obtenu pour un autre membre de la famille proche, notamment pour les proches vieillissant. Nous demandons également que la durée de ce congé soit conforme à celle inscrite dans la Loi sur le travail, soit trois jours payés par cas de maladie. En plus de ce congé de courte durée, nous exigeons l'introduction d'un congé de longue durée en cas de maladie grave d'un enfant ou d'un proche, cette durée doit au moins être d'une année.

7. Lutte contre le harcèlement sexuel

Aujourd'hui, les mesures existantes pour lutter contre et prévenir le harcèlement sexuel au travail sont largement insuffisantes. Un récent sondage mené auprès de nos membres le confirme.

Nous demandons donc de véritables campagnes d'information et de prévention du harcèlement sexuel au travail dans tous les services, une formation adéquate des cadres à ce sujet, ainsi que des mesures de protection contre les licenciements allant au-delà de la LEG.