

AIDE-MÉMOIRE SALARIAL

1. Pour le salaire minimum au CHUV: 4000.- francs par mois, 13 mois, classe 3 comme classe d'engagement et de base.
2. Egalité de traitement salarial, à titres de valeur équivalente, entre le CHUV et le reste de la fonction publique. Exemple: infirmière avec classe de base 9 et non pas 8. Le CHUV doit s'aligner sur le reste de la fonction publique.
3. On voit aujourd'hui engager des CFC en classe 4, voire en classe 3. Nous demandons la classe 5 minimum pour les CFC. Dans cette revendication de salaire à classification plancher, il d'agit de faire reconnaître la valeur de base des titres:
 - classe 3, comme classe d'engagement la plus basse, sans qualification;
 - classe 5, comme classe minimum avec CFC;
 - classe 8, pour tous les diplômés de type maîtrise, brevets, ES, avec passage à 9 au bout de 3 ans de pratique;
 - classe 9, comme classe minimum pour tous les HES;
 - classe 11, comme classe minimum pour tous les masters.
4. Reconnaissance de la VAE (Validation des acquis et de l'expérience) et ouverture de couloirs de progression.
- L'ancienneté et l'expérience dans la profession ou dans des domaines proches, évaluées et intégrées dans la fixation du salaire initial, doivent être reprises pour le calcul de l'ancienneté, notamment pour les promotions salariales. S'il faut, mettons, 5 ans pour passer d'une classe à une autre, il faut prendre en compte toute la carrière professionnelle, dans et hors du CHUV et ne pas seulement les années CHUV.
- Le CHUV connaît un fort turn-over, avec, dans beaucoup de secteurs, des carrières courtes. Pour pouvoir bénéficier pleinement des passages de classe, il faut prendre en compte toutes les années de carrière.
5. Sans réalisation de promotion, chaque travailleur/euse doit bénéficier durant sa carrière d'un passage à la classe supérieure, avec reconnaissance intégrale de son ancienneté dans son nouveau niveau, et ce au bout de 10 ans d'activité reconnue, prenant donc en compte tout son temps de carrière.
6. Chaque travailleur/euse doit, dans le cadre de sa chaîne, bénéficier d'une possibilité de progression salariale et de changement de classe selon des conditions claires, accessible et publiques. Le volet expérience doit être pris en compte sur toute la carrière.

SPÉCIAL**1^{ER} MAI 2014**