

# Bulletin d'info du SGFP

Syndicat général de la fonction publique,  
Membre de SUD

Place Chauderon 5 - 1003 Lausanne  
021 / 351 22 52 - sgfp@bluewin.ch

Paraît 4 fois l'an

Annoncer les rectifications d'adresse!

# action syndicale

N° 4 - été 2011

## édito

### Jaurès et les vacances...

Bon été. Bientôt, bon nombre d'entre nous partirons prendre quelques jours de vacances. Ce sera du bon temps, un beau temps de liberté, loin des contraintes du travail...

Ensuite, il faudra «repandre le collier». Et c'est cela qui fait problème que le travail corresponde trop souvent à ce «collier», marque de servage et de souffrance. Car nous prétendons, nous, que le travail doit faire sens, qu'il doit mobiliser pour le bien commun, nos savoir et nos capacités d'intervention, qu'il doit grandir l'être humain.

Et pour cela, il faut en chasser la souffrance, lui garantir la justice et le respect, le plein déploiement de ses capacités créatrices. Nous en sommes loin.

Il faut une lutte de chaque jour, ardente et têtue, pour résister à la dégradation permanente des conditions de travail, des libertés, du salaire. C'est cela le sens et la qualité de l'action syndicale. C'est elle qui empêche que le collier règne en maître. C'est ce qu'illustre ce petit numéro d'Action syndicale qui, espérons-le, vous accompagnera durant vos vacances.

Le grand Jaurès écrivait qu'il faut «aller à l'idéal et comprendre le réel». Modestement, nous tentons de mettre en pratique cette formule. Protéger le travail, interdire qu'il soit une marchandise, prise et jetée à merci, lui assurer un salaire juste, promouvoir sa dignité, assurer son émancipation. Nous nous y employons dans le syndicat, chaque jour. Et le syndicat c'est, essentiellement, ce que fait chacune et chacun d'entre nous, depuis les actions les plus modestes (adhérer, payer la cotisation, diffuser une information, venir à une réunion, demander une information...) jusqu'au militantisme le plus décidé.

De toutes nos forces, nous tentons de protéger le travail. Et c'est une tâche concrète et quotidienne. Par exemple, faire reculer au

SERAC - Service des affaires culturelles du DFJC - la précarité et le statut d'auxiliaire, assurer à chacun et chacune une situation stable et garantie avec un vrai contrat de travail, un CDI. Ouvrir une bataille pour imposer à l'employeur mesquin qu'est le Conseil d'Etat, une véritable protection contre la maladie et les atteintes à la santé. Obtenir la reconnaissance des maladies liées à l'exercice de la profession et du travail. Imposer pour les retraité-e-s une indexation des rentes qui permette, modestement, d'en conserver le pouvoir d'achat tout au long de la vie, après le travail salarié. Enfin, veiller à nos libertés, à notre droit d'expression, à notre droit aussi à une vie privée qui échappe au contrôle, à la surveillance et à la sanction d'un employeur qui veut contrôler et déterminer chacune de nos conditions d'existence dans et hors du travail.

On parle de nos actions sur toutes ces questions dans ce numéro. Mais cette défense du travail et des salarié-e-s qui le portent n'épuise pas l'exigence de Jaurès. «Aller à l'idéal» suppose un objectif minimum, à la fois mesuré et immense, une visée stratégique: défendre la réalisation intégrale de ce que proclame la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Et en premier lieu d'un service public fort, démocratique, autogéré par la population, ses travailleurs/euses et les institutions publiques compétentes. Car le service public est le seul à pouvoir assurer aux majorités sociales, donc à chacun et à chacune à égalité, les prestations essentielles pour une vie convenable et donc pour une institution démocratique de la société.

Au-delà, chacune et chacun peut poursuivre d'autres utopies concrètes, merveilleuses et républicaines.

«Comprendre le réel», c'est-à-dire savoir ce qu'il faut combattre pour aller à l'idéal, documenter notre indignation, assurer autant de justice qu'il est possible par une construction systématique du rapport de force, faire avancer un peu la liberté. Voilà ce que nous faisons ensemble. Voilà ce que fait notre syndicat.

# Etre protégé-e en cas de maladie, voilà ce que le SGFP exige de l'employeur

Les dispositions de perception du salaire en cas de maladie dans la fonction publique vaudoise n'assurent pas une protection convenable des salarié-e-s atteint-e-s dans leur santé.

Nous touchons le salaire durant 1 année à 100% et 3 mois à 80% puis, si la santé n'est pas rétablie et si le retour au travail s'avère impossible, la Caisse de pensions (CPEV) et l'AI prennent le relais. Telle est du moins la version officielle mais non la vérité des faits. Beaucoup de travailleurs/euses publics/ques frappé-e-s par des maladies longues subissent une situation de «déprotection» (désormais employé sans guillemets), tombent dans la précarité et le besoin, parfois dans la pauvreté.

Trop souvent il s'agit de maladies professionnelles liées aux conditions de travail et aux relations hiérarchiques qui organisent l'activité professionnelle et sont génératrices de maltraitance et de souffrance.

### La déprotection

L'employeur public vaudois, si prompt à se réclamer du secteur privé, n'assure même pas le minimum, les 720 jours de salaire en cas de maladie que la loi et l'usage prévoient.

En cas de longue maladie, non prise en charge par l'AI (et obtenir l'AI, après la 5ème révision, devient à peu près aussi difficile que pour le fameux chameau passer par le trou d'une aiguille), on se retrouve à devoir dépenser ses économies pour subsister avant de tomber à... l'assistance. Inutile de préciser que désormais si l'AI ne prend pas en charge, la CPEV ne le fera pas non plus...

Il y a donc là une profonde déchirure du tissu de protection sociale. Il faut agir pour éviter que des salarié-e-s malades doivent de surcroît subir la déprotection, la souffrance et la précarité. C'est précisément ce que l'employeur public refuse de faire, obstinément.

### Maladie et invalidité fonctionnelle

Les critères d'examen et d'intervention de l'AI se réfèrent en effet à l'invalidité économique, c'est-à-dire essentiellement à l'évaluation de la perte en revenu que cette assurance formule et non pas à l'invalidité fonctionnelle.

Or le Conseil d'Etat prétend tout simplement s'aligner sur l'AI et faire que la CPEV cesse désormais d'indemniser l'invalidité fonctionnelle, ce qu'elle faisait jusqu'ici. Cette position revient à accroître la déprotection des employé-e-s du secteur public.

Au contraire, le SGFP, avec notre Fédération SUD, demande que la Caisse de pensions continue à indemniser l'invalidité fonctionnelle et le fasse inconditionnellement sans tenir compte des décisions de l'AI, liées à une brutale politique de réduction à la fois des rentes et du nombre de bénéficiaires.

Il est évident également qu'aucun remboursement des prestations accordées par la CPEV pour des motifs d'invalidité fonctionnelle ne saurait être exigé.

Nous considérons donc que la Caisse de pensions doit poursuivre le paiement pour invalidité fonctionnelle dans le cadre d'une incapacité de travail dûment établie par le/la médecin du/de la

salarié-e concerné-e et le médecin cantonal.

Le paiement d'indemnités pour l'invalidité fonctionnelle ne saurait être limité que par un transfert à un poste reconnu adapté à l'employé-e, dans des conditions et à un pourcentage déterminé par son/sa médecin et le médecin cantonal. Il demeure entendu que le pourcentage de travail assigné pour un transfert en cas d'invalidité fonctionnelle doit demeurer identique au temps de travail avant ce transfert pour peu que ce soit médicalement possible. Si cela ne l'était pas, la CPEV devrait prendre en charge le différentiel de salaire.

### Une nouvelle ponction sur le salaire

La couverture de 720 jours à hauteur de 80% en cas de maladie, qui constitue le minimum usuel et légal dans l'économie privée, constitue une meilleure prestation que celle assurée par l'employeur public vaudois. Mais elle est nettement insuffisante.

Il faut aussi attirer l'attention des salarié-e-s publics/ques vaudois sur un possible projet du Conseil d'Etat qui consisterait à opérer une nouvelle ponction sur le salaire sous prétexte de l'introduction d'une assurance perte de gain en cas de maladie qui devrait financer les fameux 720 jours à 80% qui constituent une obligation à minima de l'employeur.

Une telle assurance serait d'ailleurs sous-traitée aux assureurs privés qui, comme on le sait, ne recherchent que le profit et agiraient pour réduire sous tous les prétextes possibles la prestation que nous devrions payer. La prestation moyenne pour le salaire en cas de maladie chez les assureurs privés est en moyenne de 6 mois. Passé ce délai, la capacité résiduelle de travail s'impose. Qu'est-ce que cette capacité de travail résiduelle? Tu ne peux pas travailler debout selon ton médecin. Ni assis. Tu iras donc travailler en diagonale de manière à réduire le dommage que tu causes à l'assurance.

Le SGFP l'a dit très clairement au Président du Conseil d'Etat, M. Pascal Broulis, nous nous opposerons durement à toute ponction supplémentaire sur nos salaires.

### Nos revendications

Ce que le SGFP revendique est très clair:

1. S'il y a maladie professionnelle dont l'employeur est responsable, celui-ci doit verser la totalité du salaire jusqu'à rétablissement complet ou reclassement possible à des conditions équivalentes de salaire et de travail.
2. La durée de perception du salaire en cas de maladie, sans responsabilité établie de l'employeur, doit être à 100% et s'étendre sur 3 ans. Si à l'issue de cette période, il n'y a pas de rétablissement, de retour au poste de travail ou de reclassement possible, les indemnités d'invalidité fonctionnelle doivent être versées par la Caisse de pension.

Sur toutes ces questions, nous avons adressé deux courriers au Conseil d'Etat et sollicité l'ouverture de négociations. Il faudra à n'en pas douter se mobiliser et agir pour faire avancer ce dossier si important. Rendez-vous à l'automne.

## Caisse de pension de l'Etat de Vaud - CPEV, indexation intégrale des rentes + 13ème!

On le savait et on l'annonçait depuis longtemps, l'Etat veut s'attaquer aux rentes actuelles et futures de la CPEV par des réformes dites «structurelles».

En attendant, il s'acharne sur les retraité·e·s et pensionné·e·s de la fonction publique en refusant l'allocation unique et l'indexation des rentes.

Il s'en prend avec lâcheté à une population faible, se trouvant souvent dans une position difficile et parfois précaire, mais surtout avec le moins de possibilités de défense et de résistance!

En refusant l'allocation unique et l'indexation intégrale des rentes, l'Etat appauvrit à feu doux l'ensemble des retraité·e·s et des pensionné·e·s. Et pourtant, de l'argent, il y en a! Où le trouver? Dans les caisses de l'Etat qui en déborde!

**Tout augmente, sauf les salaires et les rentes**

En 17 ans, l'indice suisse des loyers a explosé de 25% contre 7% d'augmentation des salaires réels. Quant aux primes d'assurance maladie, elles devraient connaître une hausse moyenne en Suisse de 11% cette année.

En refusant l'indexation des rentes, le Conseil d'Etat appauvrit les pensionné·e·s sur 5 ans, sur 10 ans, sur 15 ans... Des chiffres qui font souffrir:

En partant d'un exemple de 50'400 pour une rente annuelle, si l'on supprime l'indexation de 1% chaque année et pendant 20 ans, la perte cumulée pour un·e retraité·e sera de 112'855.25 Frs. soit en moyenne 5'642.75 par an.

C'est une perte cumulée de 7'661.55 Frs après 5 ans, de 28'568.40 après 10 ans et de 63'396.30 Frs après 15 ans...! Nous exigeons l'indexation intégrale des rentes + le 13ème!

**Contactez le syndicat pour toute situation touchant à votre retraite et à vos conditions de pensionné de la CPEV. Tél. 021/ 351.22.50 - [sgfp@bluewin.ch](mailto:sgfp@bluewin.ch)**

**Rejoignez le collectif R.A.S. pour la défense des intérêts des retraité.e.s de la fonction publique. Retraité.e.s - Actifs.ves - Solidaires**

Le fond du turbin

## Attention aux pièges!

### Pour la hiérarchie, il n'y a plus de vie privée!

Nous l'avons beaucoup dit, mais le répéter et l'illustrer demeure nécessaire. Indiquer comment agir et résister aussi. L'employeur ne veut pas seulement nous faire travailler plus, nous faire obéir à toutes ses injonctions, nous imposer le rythme, l'intensité et la durée de l'activité. Il veut contrôler toute notre vie, nous forcer à toutes les allégeances dans son cérémonial et ses rites. Il veut nous faire consentir. Voici quelques exemples.

#### Les conventions de départ

De plus en plus souvent, nous voyons des travailleurs/euses mis par la hiérarchie d'avoir à choisir entre le licenciement avec effet immédiat et une convention de départ. Souvent, ces personnes, désécurisées et angoissées, acceptent la convention. Elles veulent éviter la sanction au chômage, l'insécurité matérielle que suppose de perdre d'un seul coup et en toute violence son travail et son revenu. Du coup, elles se mettent dans une situation d'extrême fragilité. Dans ces circonstances, on tombe souvent malade. Or, au-delà de la période conventionnée, on perd tout droit au salaire en cas de maladie selon les dispositions LPers. De plus, en acceptant la convention, on perd toute possibilité de recours contre un licenciement abusif, injuste ou disproportionné.

Il faut donc que chacun·e, avant de signer une convention quelconque, se renseigne auprès du syndicat et si possible se fasse accompagner. De surcroît, nous allons nous adresser à l'employeur public pour demander que la période de protection et de perception du salaire en cas de maladie, telle que défini par la LPers soit dans tous les cas assurés même en cas de convention de départ.

#### Avertissement et entretien d'évaluation

L'entretien d'évaluation n'est pas un moment de dialogue ouvert et décontracté. C'est une échéance au cours de laquelle l'employeur impose des objectifs, cadre le travail et s'efforce de faire reconnaître à l'employé·e les carences ou les manques qu'il a décidé de lui inculquer.

Nous avons constaté que dans un certain nombre de cas quand un·e salarié·e défend son point de vue face à l'encadrement durant ces entretiens, il s'ensuit l'ouverture d'une procédure d'avertissement. La résistance à l'allégeance est sanctionnée par les hiérarchiques.

Il faut donc avant d'aller à un entretien d'évaluation faire produire à l'employeur un certificat de travail intermédiaire! Un tel document nous permet de savoir sur quelle grande ligne la

## Le fond du turbin

hiérarchie va bouger et comment il faut nous préparer et nous défendre. De surcroît, si le certificat intermédiaire se révèle hostile, il est attaquant devant le tribunal des Prud'hommes ou la procédure offre une bien meilleure égalité des parties que durant l'entretien d'évaluation. Du coup, l'employeur est incité à mieux mesurer l'envergure et le contenu de sa démarche, surtout quand elle est hostile.

### Danger sur la toile

Depuis la mise en chantier de la LPers, l'employeur s'est efforcé d'imposer un droit de contrôle et de sanction sur l'activité de l'employé hors de la vie au travail. Il s'agissait pour la hiérarchie d'interdire des contestations, des positions et des décisions des autorités, de faire taire toute critique des conditions de travail et de l'activité sur service public, de paralyser tout esprit libre et critique. En un mot, il s'agissait d'imposer une très forte contrainte comportementale. Fort heureusement, la résistance des travailleurs/euses du secteur public, avec une contribution décisive du SGFP et de SUD avait fait reculer le pouvoir sur ce terrain.

### Mais il y revient, avec une ambition décuplée.

Rappelons-nous tout d'abord que les employé-e-s du service public sont victimes d'un droit d'exception. S'il y a ouverture contre eux/elles d'une procédure judiciaire, ils/elles sont sanctionné-e-s, parfois jusqu'au licenciement. Peu importe qu'il y ait non-lieu ou acquittement, cette sanction demeure. C'est une injustice que nous avons dénoncée. Nous allons reprendre la lutte contre elle.

Dans la dernière période, l'employeur a commencé à utiliser systématiquement toutes les communications effectuées hors travail, notamment sur la toile (sites, Facebook, Twitter, mails et autres réseaux sociaux) et par portable. Il accède directement à ces informations quand cela lui est légalement possible et pour

le reste, il utilise les dénonciations de collègues ou de tierces personnes.

Du coup, ce qui relève de notre vie privée et de notre liberté d'expression est internalisé, reporté à la relation de subordination et aux devoirs imposés dans le cadre de la vie de travail. La position de l'employeur est simple : ce qui le conteste et dont il a connaissance, met en question la relation de « confiance » et peut être sanctionné.

Naturellement, les informations récoltées sur la toile par la hiérarchie ou reçue par celle-ci sur dénonciation constituent l'élément le plus spectaculaire de cette pratique répressive. Mais, non pas l'unique. En effet, il suffit que quelqu'un vous entende préférer un propos critique et le rapporte à l'employeur (par exemple: « je travaille dans un service d'incompétents et de dépressifs ») pour que ceci soit internalisé comme un élément se rapportant au rapport de travail, donc, selon l'employeur, comme un acte posé dans ce rapport de travail. Et hop, enquête et sanction.

Chacun et chacune l'aura compris. Ce qui est en question ici c'est notre droit à la liberté d'expression, à une existence citoyenne et à une vie privée, à une vie hors travail. Ce que l'employeur veut, c'est imposer à chaque instant de notre vie une relation de subordination surdimensionnée, abusive, universellement fouineuse.

Nous allons saisir sur ces questions le Préposé à la protection des données car il n'y a que ce qui est fait dans le cadre et dans le temps du travail qui peut relever d'une sanction. Plus largement, hors travail, seules les affaires pénales avec culpabilité prouvée peuvent faire l'objet de sanctions touchant l'activité salariée. Naturellement, il faut considérer d'une manière particulière les suites éventuelles d'affaires syndicales, politiques et associatives. Il faut s'opposer de la manière la plus déterminée à la criminalisation de ces actions!



## **ACTION SYNDICALE - Bulletin d'info du SGFP**

**Syndicat général de la fonction publique, membre de SUD**  
Place Chauderon 5 - 1003 Lausanne - 021 / 351 22 52 - sgfp@bluewin.ch