

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

Pétition du personnel du secteur sanitaire parapublic vaudois pour une mise à niveau des salaires de la CCT-SAN avec ceux de la CCT-HRC et du CHUV-InvestPro : 10 millions ce n'est pas assez !

1. PREAMBULE

Pour traiter de cet objet, la Commission thématique des pétitions a siégé le jeudi 19 septembre 2024, à la salle du Bicentenaire, Place du Château 1, à Lausanne. Elle était composée de Mmes Isabelle Freymond (remplaçant Sylvie Pittet Blanchette), Monique Hofstetter (remplaçant Guy Gaudard, excusé), Muriel Thalmann (remplaçant Claire Attinger Doepper, excusée), Valérie Zonca, MM. Alain Cornamusaz, Didier Lohri (remplaçant Nathalie Jaccard), Pierre-François Mottier, Pierre-André Pernoud, Jean-François Radice, Thierry Schneider, sous la présidence de Mme Elodie Lopez.

Mme Marie Poncet Schmid, secrétaire de commission parlementaire, a tenu les notes de séances et les membres de la commission la remercient vivement pour son excellent travail.

2. PERSONNES ENTENDUES

La délégation des pétitionnaires était composée de Mme Catherine Friedli (SSP), M. Juan Barahona (SYNA) et M. Bernard Krattinger (SUD).

Pour l'administration, M. Gianni Saitta, Directeur général de la Direction générale de la santé (DGS) a été auditionné par la commission.

2. DESCRIPTION DE LA PÉTITION

La pétition, munie de 3733 signatures, demande :

- Des mesures financières qui mettent fin à l'inégalité salariale entre le personnel de la santé publique et parapublique. Ces mesures doivent financer les salaires de l'ensemble du personnel de la CCT-SAN sans exclusion à hauteur de ceux du personnel du CHUV, à tout le moins de l'HRC.
- Des clarifications sur les délimitations du périmètre d'InvestPro et les mesures d'amélioration des conditions de travail qui restent floues quant à leur application et leur financement.
- L'association des organisations professionnelles et syndicales signataires de la CCT-SAN aux discussions et négociations relatives à la lutte contre la pénurie de personnel.

3. AUDITION DES PÉTITIONNAIRES

La pétition est née d'une vive inquiétude vis-à-vis de la situation du secteur parapublic vaudois¹ et de la pénurie généralisée de personnel. La démarche engagée par le Conseil d'Etat pour résorber le personnel soignant avec InvestPro pose des problèmes selon les pétitionnaires. Si le projet tient compte des défis à relever, ses réponses restent insuffisantes concernant la fidélisation du personnel, pour laquelle la question des salaires constitue un facteur important. Les montants prévus ne permettraient qu'une augmentation annuelle 24,70 francs pour

¹ Hôpitaux cantonaux, établissements médicaux-sociaux (EMS), soins à domicile.

l'ensemble du personnel. Ils estiment que 89,1 millions seraient nécessaires à fin 2027 pour mettre à niveau la CCT-SAN vers la grille salariale de la CCT-HRC.

Enjeux liés à la pénurie de personnel

Le vieillissement démographique et la complexification des besoins en santé annoncent une progression du nombre de lits en hôpitaux et en EMS, tandis qu'une forte pénurie de professionnels de la santé et des soins se dessine à l'horizon 2030. A terme, le risque est de ne plus disposer de personnel suffisant pour traiter, soigner, accompagner, suivre et prendre en charge les patient-e-s et les résident-e-s, entraînant un risque pour l'accès aux soins et leur sécurité. Les pétitionnaires exposent quelques chiffres :

- Le Canton de Vaud aura besoin de plus de 500 lits hospitaliers d'ici 2030 pour satisfaire aux besoins des personnes de plus de 80 ans. Il devra construire 4000 lits supplémentaires dans les EMS d'ici 2040.²
- Le système de santé vaudois aura besoin de 4500 soignant-e-s diplômé-e-s du tertiaire d'ici 2030, principalement des infirmier-ère-s alors que dans le même temps, environ 2000 soignant-e-s seront formées. Le déficit serait donc d'environ 2500 soignant-e-s diplômé-e-s du tertiaire.
- Pour le personnel de degré secondaire II (ASSC, ASA, ASE³), un besoin de 1900 soignant-e-s supplémentaires pour une relève de seulement 1400 personnes est annoncé. Le système de santé vaudois pourrait donc manquer de 500 ASSC, ASE et ASA à l'horizon 2030.

Les conséquences négatives de la pénurie se font déjà sentir aujourd'hui. Un fort taux de rotation, de l'absentéisme et des départs de la branche sont constatés, faisant augmenter la charge de travail des équipes soignantes en place. Cette situation entraîne des conséquences sur la santé du personnel (fatigue, épuisement émotionnel et professionnel, burn-out, accidents de travail), impactant en bout de chaîne la qualité de prise en charge des patient-e-s. Pour les pétitionnaires, cette situation et l'absence de réponse aux demandes de revalorisation salariale risquent d'accentuer la tendance à quitter les professions du secteur de la santé, y compris pour les personnes nouvellement formées.

Rappel des chiffres liés aux écarts salariaux

Les pétitionnaires rappellent que le Canton de Vaud se confronte déjà à des difficultés de recrutement. Celles-ci résident d'une part dans la concurrence avec les cantons voisins, dont les conditions de travail et de rémunération sont plus favorables (à Fribourg, par exemple, les salaires mensuels pour une profession équivalente sont supérieurs d'environ 1000 CHF). Et d'autre part, dans la concurrence interne entre le CHUV, les établissements soumis à la CCT-SAN⁴ et le personnel HRC⁵, soumis à une CCT propre (CCT.HRC).

Les écarts salariaux ont été chiffrés lors des démarches engagées avec la Commission paritaire par des études. Il en est ressorti que :

- Pour la majorité des fonctions analysées, les employé-e-s du parapublic étaient moins payé-e-s que leurs collègues du secteur santé du CHUV. Les écarts annuels s'échelonnaient entre 1300 et 11'000 francs par an.
- Pour les ASSC, la CCT-SAN sur 26 ans de carrière est inférieure de 133'575 francs, soit une perte annuelle de 5149 francs. Sur 38 ans de carrière (temps pour atteindre la retraite), l'écart est de 235'035 francs, soit 6185 francs en perte annuelle moyenne.
- Pour les soignant-e-s avec formation certifiée, sur 26 ans, le salaire CCT-SAN est inférieur de 221'150 francs, soit une perte annuelle moyenne de 8505 francs. Sur 38 ans, la perte annuelle moyenne est de 9248 francs.

² Exposé des motifs et projet de loi sur les Régions de santé (LRSa), p. 8.

³ Assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC), aides en accompagnement (ASA) et assistant-e-s socio-éducatif-ve (ASE).

⁴ Convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois.

⁵ Hôpital Riviera-Chablais.

Démarches et processus antérieurs à Investpro

Les pétitionnaires rappellent qu'un processus de revalorisation des fonctions dans le secteur sanitaire parapublic et la convergence vers la CCT-HRC avait été imaginé dans la démarche de la CCT-SAN, notamment avec le département et le Conseil d'État. Mais la démarche a été abandonnée, les employeurs ayant estimé que la démarche ne leur convenait pas.

Dans ce contexte, il avait été chiffré que 114,5 millions étaient nécessaires pour éliminer les différences salariales et revaloriser les salaires dans ce secteur. Le montant était à la charge de l'État de Vaud, principal employeur. Une mesure a été engagée par le Canton pour améliorer les salaires de la CCT-SAN, concrétisée en plusieurs tranches pérennes successives depuis 2019. Les pétitionnaires ont calculé que le coût d'une mise à niveau des salaires de la CCT-SAN vers la grille salariale de la CCT-HRC serait de 99.1 millions. Avec les 10 millions prévus dans InvestPro pour les secteurs parapublics, il faudrait donc encore à fin 2027 89.1 millions.

InvestPro

Les pétitionnaires expliquent qu'InvestPro prévoit une priorisation des fonctions pour répondre à l'initiative sur les soins infirmiers. Le personnel infirmier est concerné en premier lieu par les mesures du plan stratégique, avec perspective d'étendre les mesures à d'autres professions (ASSC, ASE, ASA, etc.).

Les pétitionnaires rappellent les mesures au budget 2025-2027 :

- Les mesures prévues pour fidéliser les professionnel-le-s de soin et de la santé prévoient notamment de réduire l'écart salarial pour les fonctions soignantes entre le secteur de la CCT-SAN et le secteur « public » (CHUV) et la CCT HRC par une revalorisation d'un montant de 43 millions cumulés sur la période 2024-2027 ;
- Le plan financier prévoit aussi un soutien partiel d'une mesure visant à pondérer la pénibilité des horaires de contraintes des professionnel-le-s des soins et de santé dans les institutions vaudoises par une compensation en congés supplémentaires, pour un montant total de 18 millions cumulés sur la période 2024-2027 ;

Les pétitionnaires expliquent que les montants effectivement destinés à réduire l'écart salarial pour les fonctions soignantes entre le secteur de la CCT-SAN, le secteur « public » CHUV et la CCT HRC sont de 10 millions pour l'ensemble du secteur parapublic (15'500 EPT). Ils se répartissent comme suit : 5 millions en 2025, 3 millions en 2026 et 2 millions en 2027. Tenant compte de la part patronale pour les charges sociales (321,15 francs pour les 5 millions), les pétitionnaires ont calculé que cela représente une augmentation annuelle de 24,70 francs pour l'ensemble du personnel, ce qui est insuffisant.

Le projet de mise en œuvre de la deuxième étape de l'initiative sur les soins infirmiers prévoit une nouvelle loi fédérale spécialisée pour les professions de la santé, plus généreuse en compensation des heures supplémentaires, nuits, dimanches, services de piquet, modification des plannings. Mais pour l'heure, le Conseil fédéral n'a annoncé aucun montant. Les 6 millions que propose le Conseil d'État pour revaloriser les contraintes de service et améliorer les conditions de travail sont insuffisants.

Bien qu'InvestPro ait été validé par le Grand Conseil, les pétitionnaires maintiennent leur pétition, car, dans le cadre du budget, le montant alloué pour financer le projet est à discuter. Lors des votes sur le budget, les pétitionnaires invitent à octroyer des financements aux revalorisations salariales dans la CCT-SAN, aux professions difficiles et mal payées, exercées majoritairement par des femmes à temps partiel, avec des horaires coupés, de nuit, le week-end.

Les pétitionnaires expliquent que les 5 premiers millions (2024) ont permis d'augmenter d'une annuité des personnes du secteur médico-social uniquement, qui sont déjà au sommet de leur classe salariale, alors que le personnel d'intendance et de cuisine n'a rien perçu. Pour une aide-soignante, cela représente 77 francs par mois, une somme trop faible.

Les pétitionnaires estiment regrettable que les syndicats et les organisations de personnel signataire de la CCT-SAN n'aient pas été associés aux discussions et réflexions sur les salaires et les conditions de travail dans InvestPro, mais les contacts sont réguliers avec les employeurs dans le cadre de la commission paritaire.

4. AUDITION DU DÉPARTEMENT

La commission a entendu Monsieur Gianni Saitta, Directeur général de la DGS, qui a donné le point de vue du département sur la pétition. Pour le département, l'exposé des motifs InvestPro traitait l'ensemble des points de la pétition. Par rapport à la CCT-SAN, 43 millions cumulés entre 2024 et 2027 sont prévus dans InvestPro.

Concernant le programme et le périmètre du programme InvestPro, Mme la conseillère d'État a mentionné lors des débats au Grand Conseil que les formations de la Croix-Rouge et les aides-soignants sans formation ne sont pas mentionnées dans le projet parce qu'elles ne correspondent pas à la nomenclature de l'Observatoire suisse de la santé (Obsan). Toutefois, elles sont incluses dans le groupe de travail Formation et dans les travaux menés jusqu'à maintenant.

L'amélioration des conditions de travail fera l'objet d'un projet de loi fédérale qui sera adapté aux exigences professionnelles dans les domaines des soins infirmiers, qui va répondre en partie à ce qui est mentionné dans la pétition. Dans le cadre d'InvestPro, en parallèle, l'on travaille aussi sur les conditions de travail avec les employeurs directement, pour l'ensemble des professions de soins et de santé prises en charge dans le programme InvestPro.

L'intégration des syndicats dans le programme InvestPro a été prévue. S'ils ne sont pas intégrés dans le comité stratégique (CoStra) du programme, c'est parce que cet espace est considéré comme un espace de travail, non de négociation. Le CoStra regroupe l'ensemble des institutions, directement ou via leur faîtière, ainsi que les organes liés à la formation – HES, CHUV, AVASAD, FHV, soins à domiciles privés, etc. Les groupes de travail du CoStra travaillent sur des thématiques, comme la formation ou les conditions de travail. L'organigramme prévoit une plateforme d'échange entre le CoStra et les associations professionnelles syndicales. C'est dans ce cadre qu'elles seront invitées à participer aux travaux d'InvestPro. Les autres associations de professionnels ont été intégrées dès le début.

Par rapport à la crainte de voir partir des professionnel-le-s vers d'autres cantons en regard de meilleures conditions salariales : le département partage le constat des disparités salariales entre cantons. Il signale également la concurrence entre institutions. Des montants ont été alloués pour cette revalorisation dans la démarche InvestPro avec les 45 millions. Ce travail de revalorisation ne permettra pas d'accomplir l'ensemble du chemin pour arriver au niveau de la CCT-HRC, même si entre les professionnel-le-s, ces grilles salariales peuvent se recouper.

Il est ajouté qu'InvestPro prévoit de revaloriser la formation et les conditions de travail par une mesure complémentaire qui vise à atténuer la pénibilité du travail et diminuer l'absentéisme (6 millions annuels). Une participation des institutions à la mesure sera, à terme, demandée à hauteur de 6 millions. Elle se traduira par des compensations en heures réalisées le soir ou le week-end. Il est envisagé d'injecter les premiers 6 millions en 2025 à destination directe des collaborateurs et collaboratrices. Le renforcement dépendra des institutions. Au vu des délais du passage d'InvestPro au Grand Conseil, il était trop tôt de demander aux institutions d'intégrer cela dans leur budget 2025. Il y aura donc probablement une participation d'abord de l'État, puis une participation conjointe de l'État et des institutions.

Par rapport aux conséquences sur les soins et les responsabilités engagées en cas de plaintes : en raison de l'engagement de personnel temporaire, certains soins ne peuvent pas être apportés ou le sont par des personnes non compétentes, faisant peser des risques sur la vie des patients. En cas de plainte, cela pourrait coûter cher. Comment l'État se positionne par rapport aux responsabilités à assumer en cas de problèmes, qui risquent d'être très coûteux ? Le département répond que les soins sont assurés en termes de qualité et de sécurité. Le personnel n'est pas remis en cause si les soins se passent mal. Il relève toutefois que la pénurie n'est pas causée uniquement par la situation salariale. En effet, le CHUV, qui pratique pourtant les plus hauts salaires, peine à recruter. Il s'agit également de disposer de suffisamment de professionnels en soins et en santé, raison pour laquelle InvestPro se concentre sur le volet formation. Cela prendra du temps, mais permettra en partie de répondre à la problématique.

Par rapport aux seuils minimaux et maximaux des salaires : Le département confirme que les plus hauts salaires en fin de carrière sont pratiqués au CHUV – sans tenir compte des cantons voisins. Le minimum à l'HRC est de 4'500 francs par mois ; le minimum avec la CCT-SAN est de 3'800 francs. Ensuite, la progression des échelles de salaire est différente.

Pourquoi ne cherche-t-on pas à rattraper les différences salariales entre CCT en quelques années, à simplifier la situation et à protéger le personnel financièrement ? Le département explique que c'est un choix politique en fonction des moyens à disposition de l'État dans Investpro.

Par rapport aux différences de traitement entre une ASE au CHUV, à l'HRC et dans la petite enfance, le département n'a pas la réponse, car le personnel employé d'une commune est salarié selon les grilles de la commune, et pas automatiquement selon une CCT. Le département demande aux institutions de respecter la CCT-SAN et ses articles 3 et 5.

5. DÉLIBÉRATIONS DE LA COMMISSION

Les arguments en faveur du renvoi de la pétition s'articulent autour des éléments suivants :

- Les écarts salariaux sont difficilement acceptables, notamment pour les ASE.
- L'alignement des salaires est urgent au risque de mettre en péril les soins aux personnes.
- Cela fait longtemps que la bascule est en discussion et il est impératif que le Conseil d'État propose rapidement une solution durable à cette iniquité.
- Les réponses apportées par le département sur les choix politiques de l'État ne sont pas suffisamment étoffées.
- La problématique devra être reprise lors de l'examen du budget.
- Il est indispensable de revaloriser et de prendre soin des gens qui prennent soin des personnes, dont nos proches.

D'autres commissaires, bien que conscients de la problématique et favorables à l'égalisation des salaires, restent partagés sur la question pour les raisons suivantes :

- Le travail sur InvestPro est en cours ; il aboutira peut-être à des progrès et à des réponses.
- Il est parfois difficile de comparer les situations entre cantons et puis entre CCT et LPers.
- Il faut tenir compte des contraintes budgétaires.
- Le salaire n'est pas seul responsable du départ du personnel vers d'autres cantons.

6. VOTE DE RECOMMANDATION

La commission recommande au Grand Conseil de transmettre au Conseil d'État la présente pétition par 7 voix contre 1 et 3 abstentions.

Vevey, le 13 décembre 2024

La rapporteuse :
Elodie Lopez

