



Mars 2019

Troisième note sur la situation des assistant-e-s à l'intégration (AI)

Chers/ères toutes et tous,

Voici les nouvelles de notre rencontre avec le SESAF du 12 février 2019. Nous complétons les informations de base par des éléments d'analyse, de revendication et des renseignements supplémentaires obtenus par ailleurs. Ces éléments sont en italique.

Pour assurer la diffusion optimale de tout ceci, nous vous demandons de transmettre ce bulletin à toutes et tous les aides à l'intégration et de nous faire parvenir toutes les adresses électroniques que vous connaissez. Merci. Cela rend notre travail plus efficace.

Une partie d'entre vous a reçu en cours de février les contrats, avec des salaires de niveau 5 dès janvier de cette année.

En principe 385 contrats sont concernés, représentant 107,71 ETP. Ceci représente un taux d'emploi moyen légèrement inférieur à 30%. Donc des salaires finalement très bas.

Si nous reprenons le détail de ces 385 contrats, il y a 357 CDI et 28 CDD (14 CDD avec moins de 6 périodes: 11 CDD avec une échéance de retraite proche; 3 CDD de personnes ne désirant pas poursuivre leur activité). *Nous avons donc (petite avancée) une stabilisation significative de ce premier groupe.*

Comme on pouvait s'y attendre, et comme le démontre le questionnaire du SESAF, un peu moins de la moitié des 357 CDI a une autre activité professionnelle. *Cela confirme à la fois que les salaires et le temps de travail dans l'aide à l'intégration ne permettent pas de vivre et qu'il ne s'agit pas «salaires d'appoint» (comme si cela pouvait exister les salaires d'appoint?) puisque beaucoup de personnes ont une autre activité salariée.*

Soulignons aussi que 21 personnes sur 357 affirment vouloir travailler à plus de 60%. *Comme nous l'avons déjà montré un salaire à 60% de temps de travail, ne permet pas de vivre. Si le nombre d'assistant-e-s à l'intégration qui demandent un taux supérieur à 60% est très bas, c'est bien parce qu'une quantité significative de personnes (plus de 175) a déjà un second emploi.*

Le service employeur présente donc une offre de travail qui ne permet pas d'atteindre un niveau de subsistance. Il construit un modèle de travail précaire qui affecte pour la

majorité des personnes concernées (cela vaut la peine de le rappeler) des femmes!

L'échelon moyen et médian (ancienneté dans la trajectoire de travail) est de 12. Etant donné les conditions de reconnaissance des activités passées pour la fixation de la FSI (fixation du salaire initial), l'employeur est prêt à prendre en considération les demandes de reconsidération de la FSI. *La situation de la très grande majorité des AI indique des trajectoires professionnelles assez longues et variées. Nous vous renvoyons à la partie revendications de ce bulletin pour ce qui concerne les contestations de FSI.*

L'employeur garantit le maintien de l'affiliation à la CPEV, avec garantie du temps de travail et donc du salaire pour pouvoir maintenir cette affiliation. Cela concerne 41 personnes à l'entrée de la caisse de pensions (Fr. 21'330.-). *C'est une avancée, à n'en pas douter. Mais la structure de l'emploi et le montant des salaires indique bien qu'il y a une fraction significative d'AI qui ne bénéficie pas de l'accès au deuxième pilier. Cela indique qu'il faut augmenter le temps de travail et le salaire si l'on veut que les assistant-e-s puissent bénéficier du régime de retraites du 2^e pilier.*

Le forfait de 50 minutes pour 1 période de présence en classe fera l'objet d'une nouvelle séance de négociation le 22 mai. *C'est une question-clé car elle permet d'avancer sur le problème du temps de travail. Il s'agit donc d'une revendication qui doit être au premier rang de la lutte. C'est aussi la clé pour faire monter les salaires. Comme nous l'avons déjà formulé: il nous faut le forfait à 60 minute et l'élargissement du temps de travail reconnu. Nous y revenons dans les revendications.*

La question de la formation (prestations HEP, supervision et analyse de pratique) que l'employeur pourrait accorder doit être intégrée dans les revendications du temps de travail payé et du salaire. *En d'autres termes, toute formation doit compter comme temps de travail et avoir une traduction sur le plan salarial.*

Le SESAF se déclare prêt à trouver une solution pour rétablir l'accès aux réseaux wifi et à la plate-forme Educanet 2. *Ceci est une question d'égalité de traitement et la fermeture de ces accès témoigne d'un manque flagrant de considération. Une solution rapide s'impose dans ce qui est un conflit à haute valeur symbolique.*

Revendications

1. La question clé est bien celle du travail et du salaire. Il faut forcer l'employeur à reconnaître davantage de temps de travail, à offrir davantage de travail et à payer davantage de salaire. Comment envisageons-nous le problème?
 - Le premier élément est le forfait. Il doit passer de 50 à 60 minutes pour prendre en compte la réalité du travail. Il doit être complété par la prise en compte de la récréation comme temps de travail, tous les temps d'activité scolaire et les camps. Tout cela a été développé dans les précédents bulletins.
 - Il s'agit d'augmenter le temps de travail reconnu et donc le salaire.
 - Il faut reprendre (et sur cette question commencent à s'esquisser quelques possibilités) la revendication de création de postes de travail intégrés réunissant divers employeurs en plus du SESAF pour avoir un temps de travail et un revenu salarial permettant de vivre décemment.
 - La reconnaissance de la formation doit être revendiquée sur deux plans. Le premier c'est la reconnaissance du temps de formation comme temps de travail. La valorisation en termes de classification salariale pourrait prendre la forme d'un droit à la formation de 4 jours par an qui capitalisés sur 7 ans et 120 heures au minimum donneraient droit à un cliquet avec passage du niveau 5 au niveau 6.
2. Revoir toutes les FSI sur deux plans. Le premier est la prise en compte des expériences professionnelles (santé, social, care et accompagnement, enseignement). Sur ce point, l'employeur se déclare prêt à entrer en matière en cas de contestation de la FSI. Ecrivez-nous si vous avez des demandes sur cet objet ou confirmez-nous d'éventuelles demandes déjà formulées. Si vous pouvez, faites-le encore dans les 3 semaines qui viennent.
 - Pour ce qui est de la reconnaissance du travail familial, cette revendication doit être maintenue mais il faudra lutter pour l'imposer à l'employeur. La base que nous proposons d'avancer c'est la mesure proposée par le Conseil d'Etat dans les mesures pour l'égalité salariale, soit 1 annuité reconnue dans la FSI pour 3 ans de travail familial. Cette mesure doit être accordée aux travailleurs/euses en place comme au nouveaux/elles engagé-e-s.

Mobilisation

**Avant la prochaine séance de négociations du 22 mai,
nous aurons une assemblée générale
dont la date est le lieu vous seront rapidement communiqués.**

Lisez, reproduisez et diffuser ce bulletin.

Si vous n'êtes pas encore syndiqué-e, c'est le bon moment.

*Vous pouvez le faire moyennant le bulletin d'adhésion ci-après ou directement sur notre site **www.sud-vd.ch***

BULLETIN D'ADHÉSION

SUD - Solidaires, Unitaires, Démocratiques

Je me défends. J'assure mes droits. Je me syndique.

Monsieur / Madame (souligner ce qui convient)

Nom: _____ Prénom: _____ Date de naissance: _____

Profession: _____ Lieu de travail: _____

Adresse exacte

Rue, numéro: _____ No postal, localité: _____

Email: _____ Téléphone: _____

Lieu, date: _____ Signature: _____

A envoyer à: SUD – Pl. Chauderon 5 – 1003 Lausanne ou adhérez en ligne sur notre site: www.sud-vd.ch