

PROJET de cahier de revendications des employé.es de la Sgipa

En vue de la grève féministe du 14 juin 2023

Le personnel réunit en Assemblée Générale mandate les syndicats et les représentant-es du personnel afin de négocier ce cahier de revendications avec sa direction.

Meilleures conditions de travail

- Créer et assurer la mise en place d'un protocole pour les personnes qui transitionnent et les coming out (LGBTQIA+) notamment en cas de changement de nom, prénom, genre : à quelle personne de référence s'adresser.
- Augmenter le personnel d'intendance : ce n'est pas aux équipes encadrantes d'assurer les tâches ménagères, d'intendance et de maintenance des locaux. A l'exception des tâches à visée éducative.
- Ré-internalisation du personnel d'intendance
- Assurer une bonne répartition des tâches quotidiennes liées à l'entretien des locaux et du matériel, qui peuvent entrer dans le cahier des équipes encadrantes. Cette réflexion doit être menée en équipe.
- Revalorisation de la classe salariale des ASE, des ASSC et des aides soignant-es.
- Réécriture des cahiers de charges des fonctions de terrain en collaboration avec le personnel et des syndicats.
- Nous soutenons et invitons à continuer toute action liée à une dotation adaptée aux besoins du terrain.
- Lorsqu'il y a un départ de collaborateur·trice, demander à l'équipe si des personnes souhaitent augmenter leur pourcentage. Si le pourcentage vacant veut être absorbé, dans son intégralité, par l'équipe, prioriser cette solution. Si du personnel souhaite baisser son taux de travail, le favoriser.

- Une prise en compte des annuités à l'engagement non discriminatoire avec prise en compte et augmentation jusqu'à 10 annuités pour les soins aux proches et les années éducatives qui tiennent compte également de l'emploi à temps partiel
- Maintenir ou tendre vers la parité des cadres et des cadres intermédiaires
- Que les heures de formation en cours d'emploi soient comptées sur le taux de travail et adapter le taux de travail pour répondre aux exigences des heures effectives sur le terrain.
- Embaucher des personnes avec des diplômes qui correspondent à la fonction

Conciliation vie privée/vie professionnelle

- Que la direction lance un sondage pour savoir combien d'employé.es et de collaborateurs·trices en emploi adapté auraient l'utilité d'une crèche interne avec des horaires atypiques, possiblement ouverte 24/24, 7/7. Les travailleurs-euses de la crèche seraient employé.es par la Sgipa et seraient donc soumises à la CCT. Que le personnel soit consulté via ses syndicats pour l'élaboration du sondage.
- Un droit à travailler à temps partiel si souhaité, y compris à moins de 80% et également pour les cadres intermédiaires. Pour un poste à 100%, proposer systématiquement l'embauche également possible pour deux personnes à 50%.
- Réduction du temps de travail à 32h par semaine (pour un 100%) pour le même salaire et sans diminution du taux d'encadrement sur le terrain, pour tenir compte des contraintes extra professionnelles.
- Introduction d'un congé pré-maternité à la fin de la 37^{ème} semaine de grossesse.
- Adaptation des conditions de travail liées aux perturbations du cycle menstruel et des perturbations hormonales
- Que des protections hygiéniques soient en libre-service pour les usagers-ères ainsi que les travailleurs-euses.
-

Prévention et gestion des violences

- Protection de l'intégrité du-de la collaborateur·trice lors d'agressions sexuelles, physiques ou verbales sur le lieu de travail : il semblerait que les femmes sont plus impactées notamment par les agressions physiques, étant plus souvent prises pour cibles. Nous demandons un protocole pour savoir comment agir en tant que témoin ou victime de violence. Que ce soit pendant l'agression ou après l'agression. Le protocole doit être rédigé et validé de manière paritaire : entre le personnel accompagné des secrétaires syndicales et la direction.
- Qu'une personne de la Sgipa soit disponible pour accompagner les personnes victimes d'agression lorsqu'ils-elles souhaitent déposer une plainte pénale. Les employé.es doivent

avoir le choix entre deux personnes et au moins l'une d'elle doit être un-e juriste ou un-e avocat-e externe à la Sgipa. Les frais sont pris en charge par l'employeur.

- Formation obligatoire régulière sur le harcèlement à tout le personnel, y compris les cadres. Axé notamment sur les discriminations (sexistes, à l'encontre des personnes LGBTQIA +, racistes, validistes, en raison des origines, ...).
- Formation et protocole à suivre en cas de discrimination auprès des usagers-ères et/ou de leur famille sur les questions féministes, LGBTQIA+, racisme et autres discriminations. Le protocole doit être rédigé de manière paritaire : entre le personnel accompagné des secrétaires syndicales et la direction. La validation du protocole doit être paritaire.
- Réintroduire des cours de santé sexuelle et d'accompagnement à la sexualité des bénéficiaires, avec un groupe de travail constitué également des résident-es et collaborateurs-trices en emploi adapté afin de thématiser leurs besoins, envies et le consentement.
- Formation des cadres et cadres intermédiaires sur le processus de recrutement et sur les questions à poser pour éviter les discriminations.