

Cahiers de revendication du personnel des EPI en vue de la grève féministe du 14 juin 2023

En vue de la grève féministe du 14 juin 2023, le personnel des EPI, majoritairement féminin, réunit en Assemblée Générale le 28 mars 2023 demande à la direction générale :

1. L'actualisation de la politique de prévention des risques psycho-sociaux, des atteintes à la personnalité (mobbing, harcèlement et autres violences contre les femmes et minorités de genre ainsi que les personnes LGBTQIA+), ceci en instaurant des formations régulières et obligatoires pour tout le personnel et ainsi qu'une formation spécifique pour la hiérarchie dans la gestion du harcèlement et des violences ;
2. Création d'un poste ou d'une cellule interne pour l'accompagnement, la gestion, le soutien du personnel en cas de violences et harcèlement de genre, sexiste et sexuel dans les rapports de travail. Réviser le protocole en cas d'avis d'incident, également en cas d'agression par des bénéficiaires ou de leurs proches, afin de garantir un rapport de confiance et d'avoir une personne formée sur ces questions ;
3. Un protocole pour les personnes qui transitionnent et/ou font un coming out (LGBTQIA+) notamment en cas de changement de prénom, genre : afin que l'on sache à quelle personne de référence s'adresser ;
4. Ajouter des postes de travail auprès de la médecine du travail pour prévenir les atteintes à la santé (ergonomie des postes de travail, risques en cas de grossesse, pénibilité, charge mentale, etc.) ;
5. Le soutien de la direction en vue d'obtenir la reconnaissance de la pénibilité de nos fonctions par l'OPE ;
6. L'ajout de toilettes à proximité pour le personnel sur tous les lieux de travail et de protections hygiéniques gratuites pour le personnel et les bénéficiaires ;
7. Des textes systématiquement inclusifs, nous ne nous satisfaisons plus de la formule « les formules masculines sont à entendre aussi au féminin » et la modification des anciens documents ;
8. Un partage égalitaire des tâches logistiques entre femmes et hommes dans les équipes (courses, rangements, vider/laver vaisselle, prise de note, etc.), par exemple par l'introduction de planning de répartition des tâches, et d'amener une réelle réflexion institutionnelle dans chaque équipe sur le partage égalitaire des tâches, ceci surtout dans les appartements ;
9. La constitution d'un groupe de travail, dans lequel les syndicats sont représentés, sur les horaires coupés et leurs conséquences ; et sur l'aménagement du temps de travail pour tenir compte des contraintes extraprofessionnelles, une réflexion entre les hiérarchies et les équipes sur cette gestion ;
10. Augmentation du droit aux congés pour soins aux proches en octroyant 30 jours de congés par année ;
11. La réduction du temps de travail pour le même salaire (100% pour 32 heures) et 6 semaines de vacances payées par années ;

12. Que la dotation des équipes soient indiquées systématiquement aux syndicats et au personnel en lien avec les prestations à fournir et le nombre de places. Que le pool de remplacement soit renforcé ;
13. 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 en compte également de l'emploi à temps partiel ;
14. L'augmentation du salaire du travail de nuit et intégration de la prime de nuit dans le salaire, limiter le travail de nuit pour le personnel de plus de 55 ans qui le souhaite ;
15. La réintégration du personnel de nettoyage, majoritairement féminin, là où il a été externalisé et a vu ses conditions de travail et de salaire se dégrader ;
16. L'introduction d'un congé parental payé supplémentaire de deux mois, à partager équitablement et obligatoirement entre parents ;
17. La garantie systématique du remplacement au même taux de travail des collègues en congés prénataux ou déplacées en raison de protection de la santé ;
18. L'introduction d'un congé payé pendant toute la durée d'hospitalisation du nouveau-né à la naissance et de report du congé maternité ;
19. La garantie du renouvellement des CDD pour les personnes en congé maternité ;
20. L'introduction systématique de locaux pour l'allaitement et la garantie du droit au temps d'allaitement payé ;
21. Réalisation d'un sondage paritaire auprès du personnel au sujet de la création d'une crèche institutionnelle pour le personnel avec horaires adaptés.