

Travail de diplôme

La convention collective de travail dans le domaine ambulancier



Table des matières

1	Contexte du projet	p. 3
2	Objectif du travail de diplôme	p. 4
3	Références théoriques	p. 5
4	Qu'est-ce qu'une convention collective de travail	p. 6
4.1	<i>Exemples de points traités dans une convention collective de travail (CCT)</i>	
4.2	<i>Définition de la paix du travail</i>	
5	Droit du travail	p. 9
6	Historique	p. 9
6.1	<i>Historique sur le droit du travail</i>	
6.2	<i>Historique des conventions collectives de travail</i>	
7	Associations syndicales et patronales	p. 12
8	Présentation & activité du syndicat chrétien	p. 14
9	Aspects organisationnels d'une convention collective de travail	p. 15
9.1	<i>Extension du champ d'application de la convention collective de travail</i>	
10	Avantages et inconvénients d'une convention collective de travail	p. 18
11	Tentative de mise en place d'une convention collective de travail par le Service d'Incendie et de Secours (SIS) de la ville de Genève	p. 21
11.1	<i>Analyse et argumentation des clauses de la CCT du SIS</i>	
12	Méthode et démarche	p. 22
12.1	<i>Entretien et questionnaire</i>	
12.2	<i>Choix et argumentation des questions</i>	
13	Résultats et analyse des réponses aux questionnaires	p. 28
13.1	<i>Questionnaire employeurs</i>	
13.2	<i>Questionnaire employés</i>	
14	Prolongement et limite du projet	p. 36
15	Évaluation de l'atteinte de l'objectif du travail	p. 36
16	Conclusion	p. 37
16.1	<i>Remerciements</i>	
17	Bibliographie	p. 39
18	Annexes	p. 40

1 Contexte du projet

Notre profession est un métier en pleine évolution. La formation comme telle date de moins de 15 ans et, chaque année, les écoles ont de plus en plus d'exigences. Cela démontre bien que notre métier subira encore de multiples réajustements et améliorations.

Depuis quelques années, nous pouvons remarquer un changement considérable et constant sur la qualité des soins prodigués aux patients et l'évolution des prises en charge, aussi bien traumatiques que médicales. Cela est dû aux attentes des patients et à l'évolution de notre formation qui devient de plus en plus pointue.

Il en résulte une amélioration de la reconnaissance de notre profession.

Il est à mon avis important de pousser cette reconnaissance encore plus loin. Il reste encore beaucoup d'éléments à apporter à d'autres niveaux pour donner encore plus de poids et de reconnaissance à notre activité. Un changement de regard au niveau des instances politiques pourrait aussi aller dans ce sens. En effet, notre métier n'a, pour l'instant, que très peu de poids au niveau des instances publiques et politiques. La mise sur pied d'une convention collective de travail pourrait justement rendre notre profession plus forte sur ce plan.

J'ai donc choisi ce sujet de diplôme dans le but de rappeler et d'améliorer les connaissances de chacun sur les conventions collectives de travail en faisant ressortir les points importants d'une telle démarche. Et également dans le but d'enrichir mes propres connaissances sur ce sujet.

Ce sujet m'intéresse d'autant plus que je ne cesse de m'interroger sur la qualité de notre travail d'ambulancier et sur les améliorations que l'on pourrait y apporter.

"Suis-je toujours performant et efficace après tant d'heures de travail consécutif...?"

"En cas d'accident, quels sont mes risques...?" "Que risque l'entreprise qui m'emploie...?" "Est-ce que les patients sont secourus et soignés de manière optimale...?" "Est-ce que l'élaboration d'une convention collective pourrait être enrichissante sur le plan personnel et humain...?"

Dans ma réflexion je me suis également demandé si une uniformité des conditions de travail dans notre domaine était possible et quelles démarches les employeurs et les employés pourraient entreprendre pour y parvenir. L'objectif constant étant de donner à chaque collaborateur un cadre de travail agréable en évitant les surcharges de travail qui ne permettent pas toujours de répondre de façon optimale aux attentes des patients.

2 Objectif du travail de diplôme

Que les employeurs et les employés des services d'ambulances Clerc SA de Monthey et Alpha Rhône SA de Martigny disposent d'un document leur permettant d'avoir un regard critique sur les conventions collectives de travail.

Mon but est de mettre à disposition des employeurs et des employés des deux services ci-dessus nommés, non encore dotés d'une CCT¹, un dossier qui leur permettra de faire une réflexion sur les avantages et inconvénients que chacun pourrait tirer d'une telle réglementation.

En effet, il me semble important avant d'entreprendre des démarches pour la création d'une convention collective de travail, de s'informer et surtout d'informer les parties intéressées à une telle démarche.

L'objectif est atteint si :

- les avantages et les inconvénients d'une convention collective de travail sont développés
- les démarches à entreprendre pour la mise en place d'une convention collective de travail sont développées
- un avis général des employeurs et des employés sur les conventions collectives de travail dans notre profession est analysé et développé

¹ Convention collective de travail

3 Références théoriques

Pour comprendre ce qu'est une convention collective de travail, je me suis basé sur deux sites internet :

- le site du *Secrétariat d'Etat à l'économie* (SECO)
- le site de *Sociale info* et de son outil qui est le dictionnaire suisse de politique sociale.

J'ai pu trouver sur ces sites des définitions pertinentes. J'ai comparé ces différentes définitions et je me suis fait une idée plus précise de ce qu'est une convention collective de travail. Cela m'a permis de connaître les points généraux qu'une convention collective de travail est à même de traiter. J'ai également appris quelles sont les instances qui traitent et génèrent ce genre de contrat.

Pour toute la partie de l'historique des conventions collectives de travail et du droit du travail, je me suis basé sur le site Internet du *Dictionnaire historique de la Suisse*. Cela m'a permis de comprendre d'où viennent les règles actuelles sur le droit du travail et aussi, pourquoi et comment ces règles se sont mises en place. Cela m'a également donné une idée sur la naissance des conventions collectives de travail et sur leurs principales clauses.

Pour l'aspect organisationnel d'une convention collective de travail, ma référence théorique a été *Le manuel de droit de Jean-Pierre Boillod*. La grande partie du travail s'est faite lors de divers entretiens.

Afin de me familiariser avec le sujet de mon travail, je me suis procuré plusieurs conventions collectives de travail¹:

- celle concernant le secteur principal de la construction du canton du Valais
- celle du Réseau Santé Valais
- celle du SIS² de Genève, tout en sachant que cette dernière n'est pas en vigueur.

Les CCT de ces différents secteurs ont pu me faire comprendre la structure d'un tel document.

Bases légales

Pour la réalisation de ce travail, je me suis référé au :

- Code des obligations suisses, chapitre 3 traitant de la convention collective de travail, art. 356, 357 et art. 361, 362³ CO
- Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail⁴.

¹ Cf. Annexe 3 à 5

² Service d'incendie et de secours

³ Cf. Annexe 2

⁴ Cf. Annexe 6

4 Qu'est-ce qu'une convention collective de travail

Dans un premier temps il est important de bien comprendre ce qu'est une convention collective de travail afin de connaître précisément de quoi le document parle et ainsi de se faire une idée sur ce qu'est réellement une CCT.

Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (Site internet, SECO) et le Dictionnaire suisse de politique sociale (Site internet, Social Info) :

Une convention collective de travail est un accord écrit passé entre des organisations de salariés et des employeurs ou des organisations patronales. Une convention collective de travail fixe les conditions de travail (auxquelles les contrats de travail individuels ne peuvent déroger) et règle les rapports mutuels des partenaires sociaux, constituant, avec la loi, les principaux instruments du droit du travail.

Une convention collective de travail est régie dans les articles 356 et 357 du code des obligations¹. Sa particularité est qu'elle confère aux parties contractantes la compétence d'élaborer librement des règles sur la conclusion, l'objet et la fin des relations de travail.

La partie contractante qui représente les employeurs peut être constituée d'un ou de plusieurs employeurs ou d'une ou plusieurs associations d'employeurs. Les travailleurs sont en revanche toujours représentés par une ou plusieurs associations de travailleurs (syndicats).

Une convention collective de travail contient traditionnellement des dispositions sur le contenu, la conclusion et l'échéance (fin) du contrat de travail individuel (dispositions normatives), des dispositions sur les droits et les obligations des parties contractantes entre elles (dispositions relevant du droit des obligations) et des dispositions sur l'application et le contrôle de l'application de la convention collective de travail.

Les dispositions normatives deviennent parties intégrantes du contrat de travail individuel au moment où la convention collective de travail prend effet. Elles s'appliquent automatiquement aux travailleurs qui sont membres de l'une des associations contractantes.

Les employeurs participant à une convention collective de travail appliquent également les dispositions de la CCT aux travailleurs ne faisant pas partie d'une association de travailleurs (syndicat).

Parmi les questions qui font l'objet des dispositions normatives, on notera :

- le salaire, le 13^e salaire, les indemnités
- versement du salaire en cas de : maladie, maternité, service militaire
- les vacances
- durée du travail
- protection contre le licenciement

¹ Cf. annexe 2

Une convention collective de travail est la plupart du temps conclue avec une durée déterminée, assortie d'une clause de paix du travail¹ imposable aux deux parties contractantes.

Le champ d'extension d'une convention collective de travail peut être étendu à la demande de toutes les parties contractantes. L'extension du champ d'application a pour effet de rendre une convention collective de travail applicable à tous les employeurs et tous les travailleurs d'une branche économique ou d'une profession, y compris ceux qui n'appartiennent à aucune organisation de travailleurs.

4.1 Exemples de points traités dans une convention collective de travail

Il existe plusieurs formes de convention collective de travail² (selon le domaine d'activité à laquelle elle s'applique). Par exemple deux employés travaillant l'un dans le domaine de l'industrie et l'autre dans le domaine de la santé auront des clauses propres à leur profession. En revanche, la convention collective de travail émet certaines clauses générales identiques, comme par exemple :

- durée du travail
- congés et heures de repos
- heures supplémentaires
- travail de nuit, du dimanche et de jours fériés
- salaire
- 13^{ème} salaire
- vacances
- absences justifiées (mariage, naissance, décès) etc.
- nombre et temps de pause
- paix du travail
- règlement des conflits (commission de conciliation paritaire)³

D'autres clauses traitées selon le domaine d'activité :

- droits et devoirs des employeurs et des employés
- secret professionnel
- assurance
- entrée en vigueur et durée
- etc.

Ces clauses ne peuvent pas contrevenir aux dispositions impératives du code des obligations, article 361 et 362⁴. Cependant, une exception est faite si cela est dans l'intérêt des travailleurs.

¹ Cf. chapitre 4.2 p. 8

² Cf. Annexes 3 à 5

³ Cf. Annexe 3 art. 44

⁴ Cf. Annexe 2

4.2 Définition de la paix du travail

La paix du travail est une clause faisant partie de toute convention collective de travail. Cette clause a pour but d'éviter les conflits du travail. En effet, cette dernière prévoit, que durant toute la durée de la convention collective de travail, il est strictement défendu de faire des grèves, des manifestations ou tout autre acte de combat. Cela sous-entend que les syndicats ne peuvent pas faire pression en mettant sur pied des grèves et que les patrons renoncent au lock-out¹. Cette clause a été introduite, pour la première fois, le 19 juillet 1937 entre la fédération des ouvriers de la métallurgie et de l'horlogerie, et l'association suisse des constructeurs de machines, suite à des conflits sur les salaires.

La paix du travail a principalement pour but de fixer une procédure à suivre au sujet des conflits, pour permettre de les éviter et de les résoudre, selon certaines dispositions conclues dans les conventions collectives de travail.

Voici un exemple d'un extrait de la convention collective de travail entre l'Union Industrielle Genevoise et le syndicat UNIA, du 1er janvier 2005² :

Art.3 Paix du travail et solution des conflits

- a) Les parties contractantes reconnaissent la valeur de la paix du travail et s'engagent à la respecter de manière intégrale et à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils la respectent. Toutes mesures de combat sont, par conséquent, exclues, même pour des questions non réglées par la convention.
- b) Cette obligation de respecter la paix absolue du travail vaut également à titre individuel pour les travailleurs et les employeurs.
- c) Les divergences d'opinions et les conflits doivent être réglés conformément aux dispositions de la convention.

Ce texte définit la paix du travail sur le plan du droit. Mais la paix du travail n'est pas seulement une clause juridique, elle est aussi l'expression d'un état d'esprit qui consiste à privilégier le dialogue entre partenaires sociaux.

¹ Le lock-out est un moyen de pression patronal. Il consiste à supprimer, par l'employeur, la possibilité pour le salarié de travailler

² Cf. annexe 5

5 Droit du travail

Définition

Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (Site internet, SECO) :

Le droit du travail contient les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs. Il est réglé dans plusieurs lois. Les principales sont le code des obligations (contrat de travail individuel, convention collective de travail, contrat-type de travail), la loi sur le travail (protection générale des travailleurs, durée du travail et du repos, jeunes travailleurs, femmes enceintes et mères allaitantes) et loi sur l'assurance accidents (sécurité au travail).

6 Historique

Pour comprendre l'origine des conventions collectives de travail, il est nécessaire d'avoir une notion historique sur le droit du travail. J'ai donc choisi certaines dates qui me semblent pertinentes afin de saisir pourquoi et dans quel contexte des conventions collectives de travail sont nées.

6.1 Historique sur le droit du travail

Selon le dictionnaire historique de la Suisse, Dubler, A-M., Senn, M. (Site internet, hls-dhs-dss) :

Avant 1800

Au Moyen Age déjà, le travail était l'objet de règles juridiques, conçues sous forme de dispositions particulières à un groupe ou à un métier, mais non totalement dépourvues d'éléments généraux.

Même dans les liens du servage, caractéristiques de la seigneurie foncière, et dans leurs survivances postmédiévales, telle la corvée, les ouvriers avaient certains droits, fixés par la coutume; c'est ainsi que les gens soumis à la corvée devaient être nourris.

Avec le travail salarié (salaires), apparurent au XIV^e s. les premiers contrats de travail, d'abord dans l'artisanat. Des ordonnances propres à chaque métier réglaient notamment les conditions générales de l'apprentissage, surtout sa durée et les procédures d'embauche et de renvoi. Les dispositions individuelles (périodes et frais d'apprentissage, congés au moment des récoltes, nourriture, etc.) figuraient dans le contrat d'apprentissage proprement dit, qui liait personnellement le maître et l'apprenti. Mis par écrit, même à la campagne, dès les XVI^e-XVII^e s. il était public, passé devant notaire ou inscrit dans le registre de la corporation, de même que tout contrat d'embauche, y compris dans le bâtiment, devait être remis aux autorités professionnelles.

Dès le XVI^e s. (à Lucerne par exemple dès 1568), les autorités se mêlèrent de plus en plus de tarifier les salaires à la journée des artisans et des journaliers agricoles et les gages mensuels ou annuels des domestiques. Intéressées à une exploitation rationnelle du travail, elles se mirent à régler la durée du travail et des pauses, les dimanches et les fêtes chômées, surtout dans certains métiers qui les touchaient, comme ceux du bâtiment. Elles exigeaient à l'embauche un serment fondé sur le respect des devoirs professionnels.

Les conflits étaient pour la plupart arbitrés par les tribunaux ordinaires. Chez les artisans, ils relevaient des tribunaux corporatifs; pour les ouvriers à domicile, de commissions officielles (à Zurich, où elle prendra le nom de commission de fabrique, dès 1717 au moins; à Bâle dès 1738), ancêtres du tribunal des prud'hommes.

XIX^e-XX^e siècles

Le droit du travail moderne, droit spécial privé applicable aux salariés, résulte historiquement de la politique sociale de l'Etat. Il est une réaction aux excès du libéralisme économique et à une conception du droit dégagée de l'éthique, propagée par la bourgeoisie après 1800. Il est aussi, de manière toujours plus marquée, une conséquence des actions et des revendications du mouvement ouvrier.

A ses débuts, l'industrialisation entraîna, en Suisse comme ailleurs, paupérisme (pauvreté), travail des enfants, émigration et conflits sociaux. Au nom de l'égalité, on élaborait des lois sur les fabriques et des conventions collectives afin d'assurer la protection des travailleurs et de garantir la paix sociale.

Les cantons gardèrent la compétence d'édicter des règles de droit privé même après la fondation de l'Etat fédéral en 1848.

La Constitution de 1874 (art. 34) confia à la Confédération le soin de régler le droit du travail. Elle le fit par étapes: loi fédérale sur les fabriques (1877), disposition sur le contrat de travail dans le droit des obligations (1881, 1911). A côté de cela, la protection des travailleurs fut améliorée dès le début du siècle, puis reçut de nouvelles bases avec la loi sur le travail de 1964. Dans le cadre de la révision du code des obligations, menée de 1957 à 1971, le chapitre sur le contrat de travail fut transformé dans le sens de l'égalité juridique entre employeur et employé.

Le droit du travail comporte trois ensembles de règles: normes individuelles, collectives (contrats collectifs, règlement des conflits, associations) et de protection (durée du travail et des périodes de repos, modes de licenciement, prévoyance, assurances sociales, travail des femmes et des jeunes, prévention des accidents, mesures de sécurité, médecine du travail). Depuis 1990 la suppression de mesures protectrices ("dérégulation") est à l'ordre du jour. La nouvelle loi sur le travail, approuvée en 1998 et entrée en vigueur en 2000, vise à la fois, pour tenir compte des désirs des partenaires sociaux, un marché du travail plus flexible et une protection efficace des travailleurs.

6.2 Historique des conventions collectives de travail

Après lecture de l'historique du droit du travail, ci-dessus, nous comprenons mieux, à présent, pourquoi et dans quel contexte des CCT ont été créées. Il est cependant nécessaire de connaître quelques dates clés sur l'histoire des CCT.

Selon le dictionnaire historique de la Suisse, Degen, B. (Site internet, hls-dhs-dss) :

De premières conventions collectives virent timidement le jour au milieu du XIXe s, notamment chez les typographes genevois en 1850. Des horlogers et, dans une moindre mesure, des menuisiers et des cordonniers firent aussi partie des pionniers (mouvement ouvrier). Mais dans l'ensemble de l'économie, ils ne furent guère imités. On demeura longtemps sur la réserve, du côté tant des syndicats, qui ne voulaient pas perdre leur liberté de mouvement, que des employeurs, qui entendaient rester maîtres chez eux.

C'est seulement au début du XXe s. que le nombre des conventions collectives s'accrut, principalement à la suite d'une vague de grèves entre 1905 et 1907, et que furent conclus les premiers contrats nationaux (linotypistes en 1906, typographes en 1907).

En 1910-1912 l'Union Syndicale Suisse (USS) dénombrait 412 CCT régissant quelque 45 000 ouvriers (horlogerie, métallurgie, métiers du bois, typographes, tailleurs) ce qui ne faisait pas de la Suisse un pays pionnier en la matière. Une autre vague suivit lors des années de crise de 1917 à 1920; elle toucha de nouveau presque exclusivement les arts et métiers, qui étaient moins en mesure de résister et manifestaient même un certain intérêt pour une réglementation du marché du travail. La première enquête officielle, en 1929, révéla l'existence de 303 CCT (régissant env. 65 000 ouvriers), la deuxième, en 1938, en dénombra 417.

Le tournant décisif se produisit à l'issue de la seconde guerre mondiale; la chimie, première industrie d'exportation, leva en effet son opposition au début de 1945. Le nombre des CCT passa de 632 à 1447 lors de la vague de grèves de 1944-1950 (touchant env. 775 000 salariés en 1951); il s'accrut encore jusqu'au début des années 1960, puis stagna et baissa nettement après 1966 en raison d'une extension du rayon d'action des accords, dont bénéficièrent aussi, de plus en plus, les employés à partir des années 1970.

On comptait 1231 CCT en 1994 touchant près de 1,3 million de salariés (env. 60% du secteur secondaire et 44% du secteur tertiaire) et 621 en 1999 touchant près de 1,27 million de salariés. Les signataires les plus importants restent les syndicats de l'USS, suivis de ceux de la fédération des sociétés suisses d'employés. Le bâtiment et les banques sont les mieux couverts. Aux questions de salaires et de durée du travail s'ajoutèrent avec le temps de nombreux autres points, comme les vacances, les jours fériés, les frais ou les assurances.

7 Associations syndicales et patronales

La raison de ce chapitre est qu'il est inconcevable de parler des conventions collectives de travail sans expliquer le rôle qu'ont les associations syndicales et patronales, étant donné qu'elles sont les principales concernées.

Rôle des syndicats

Selon le Dictionnaire suisse de politique sociale (Site internet, Social Info) :

En Suisse, le premier syndicat a vu le jour en 1858. Le rôle des syndicats est de défendre les intérêts de leurs membres (travailleurs) face au patronat et aux associations patronales et de leur donner une aide sur divers sujets comme par exemple : des questions d'ordre juridique, une aide à la recherche d'un emploi, une aide administrative etc.

L'une des tâches des syndicats consiste à l'élaboration de conventions collectives de travail et à la négociation de celles-ci avec les différentes organisations patronales, afin de fixer les conditions de travail et la rémunération des travailleuses et travailleurs.

Les syndicats disposent de mesures de lutte : manifestation, grève, etc.

Les syndicats sont de manière générale organisés par branche et en sections régionales. Une participation active à la politique au niveau national, cantonal et communal, par le biais de manifestations publiques, d'initiatives ou de référendums, de communiqués et de conférences de presse ainsi que de débats publics, fait également partie de leurs activités.

En Suisse, il existe une multitude de syndicats qui se regroupent en trois centrales auxquelles ces derniers sont affiliés :

- Union Syndicale Suisse (USS) avec 380'000 membres
- Confédération des Syndicats Chrétiens de Suisse (CSC) avec 100'000 membres
- Fédération des Sociétés Suisses d'Employés (FSE) avec 120'000 membres

Il existe également des groupes de salariés n'étant affiliés à aucune des centrales citées plus haut :

- l'association faîtière des enseignantes et des enseignants avec 50'000 membres
- l'association suisse des infirmières et infirmiers avec 26'000 membres

Au niveau européen il existe aussi un syndicat qui se nomme :

- Confédération Européenne des Syndicats (CES). Elle a pour rôle d'être conseillers syndicaux interrégionaux.

Rôle des associations patronales

Selon le Dictionnaire suisse de politique sociale (Site internet, Social Info) :

Le rôle des associations patronales est de préserver les intérêts de ses membres sur le plan de la politique patronale, sociale et formation. Leur but tend au développement de la "discussion" entre employeurs et salariés.

À cet effet, elles coordonnent leurs démarches avec celles des autres associations faitières.

Les secteurs de l'économie Suisse sont représentés par 3 organisations faitières :

- Union Patronale Suisse (UPS), anciennement dénommée Union Centrale des Associations Patronales Suisses (UCAPS) jusqu'en 1996. L'UPS est responsable avant tout de politique patronale.
- Union Suisse du Commerce et de l'Industrie très communément appelée VORORT.
- Union Suisse des Arts et Métiers (USAM) représentant particulièrement les petites et moyennes entreprises (PME).

La politique économique (politique douanière, monétaire, financière, commerce extérieur, etc) est gérée par le VORORT et par l'USAM.

La principale organisation agricole suisse est l'Union Suisse des Paysans (USP).

La Fédération Romande des Syndicats Patronaux (FRSP) regroupe des associations patronales de toute la Suisse Romande, à l'exception du canton de Vaud.

Au début du XX^{ème} siècle (en 1908), après certains mouvements de grève, l'UPS fut fondée. Dans le but de donner contrepartie au mouvement syndical, les employeurs se sont regroupés par branche. Les affiliés de l'UPS ne sont pas des entreprises, mais des associations professionnelles ainsi qu'une trentaine d'organisations régionales et cela représente plus d'un million de salariés.

La Fédération Romande des Syndicats Patronaux (FRSP) fut fondée en 1947. La FRSP se compose de 7 sections provenant de tous les cantons romands et du Jura bernois. Le canton de Vaud n'en fait pas partie. Il a sa propre association : Fédération Patronale Vaudoise (FPV), regroupant les employeurs vaudois. Elle naquit de la fusion des Groupements Patronaux Vaudois (GPV) et de l'Union Vaudoise des Associations Commerciales, Industrielles et des Métiers (UVACIM).

La FRSP compte environ 200 associations (~36 000 membres et entreprises qui occupent ~180 000 collaborateurs). Elle siège à Genève auprès de la Fédération des Syndicats Patronaux (FSP).

La FRSP est membre de plusieurs commissions fédérales extraparlimentaires et d'experts, sous-commissions et groupes de travail où elle représente les intérêts des employeurs romands. Elle est en outre membre fondateur du FODERE, une organisation patronale regroupant le patronat de cinq régions européennes.

8 Présentation & activité du syndicat chrétien

J'ai choisi de parler du syndicat chrétien interprofessionnel du Valais parce qu'il est intéressant d'avoir un aperçu de l'activité d'un syndicat.

Le syndicat chrétien interprofessionnel est :

Une organisation active sur le territoire valaisan et le Chablais vaudois.

Une organisation de travailleuses et travailleurs qui se réfère, dans ses objectifs et ses moyens d'action, à la doctrine sociale chrétienne. C'est une association qui compte plus de 25'000 membres en Valais.

Des secrétariats permanents qui couvrent tout le territoire valaisan : Sierre, Sion, Martigny, Monthey ainsi que des permanences à Loèche-Les-Bains, Vissoie, Montana, Le Châble, Saint-Maurice et Bex.

Une Caisse d'assurance-chômage privée valaisanne au service de toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

Activités au quotidien

Les secrétaires syndicaux exercent une activité des plus variées au service du monde du travail, parmi lesquelles :

- défense collective et individuelle des membres
- récoltes et dépôts de pétitions et initiatives dans le but d'améliorer les conditions sociales des travailleuses et travailleurs
- négociations salariales par branche professionnelle
- élaboration de conventions collectives et conventions d'entreprises
- mise sur pied d'assemblées de branches professionnelles de différentes régions afin d'informer au mieux les personnes concernées
- relations avec la presse pour informer la population et dénoncer toutes injustices sociales ou salariales

9 Aspects organisationnels d'une convention collective de travail

Ce chapitre a pour but d'expliquer l'aspect organisationnel d'une convention collective de travail. Cela, afin d'acquérir les connaissances nécessaires et ainsi de porter un regard critique sur d'éventuelles démarches qui seraient mises en place pour la création d'une CCT.

En effet, pour effectuer ce travail et pour y donner suite, l'une des questions importante à développer est la suivante :

"Quelles démarches doit-on effectuer pour la mise en place d'une convention collective de travail ?"

Pour pouvoir y répondre, il est important tout d'abord de connaître le mode de fonctionnement d'une convention collective de travail.

Donc pour atteindre cet objectif, je me suis adressé à M. Pierre Vejvara, secrétaire syndical aux syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais. Plusieurs entretiens et correspondances ont été nécessaires pour cette partie du travail.

Par le biais de mes interviews, j'ai ressorti les points suivants : il existe plusieurs secteurs pour les conventions collectives de travail, ils s'étendent ainsi :

- Secteur cantonal
- Secteur de la Suisse romande
- Secteur de la Suisse alémanique
- Secteur national

Il peut donc y avoir des conventions collectives de travail cantonales, romandes, alémaniques ou nationales.

Il faut savoir également qu'il existe plusieurs formes de convention collective de travail :

- CCT d'entreprise → négociations de clauses propres à l'entreprise. (importance locale)
- CCT de branche → négociations de clauses d'un aspect plus large qui toucherait par exemple l'ensemble de la profession d'ambulanciers.

Cela veut dire qu'il serait possible de mettre en place une convention collective de travail de branche, qui pourrait être étendue et applicable par exemple au canton du Valais (selon certaines conditions)¹.

Pour revenir à la question ci-dessus, dans l'hypothèse où les employeurs et les employés des services d'ambulances Clerc de Monthey et des ambulances Alpha-Rhône de Martigny souhaiteraient la mise en place d'une convention collective de travail, les démarches seraient les suivantes :

¹ Cf. chapitre 9.1 p. 17

Comme expliqué précédemment, en Suisse il y a des associations patronales qui gèrent les intérêts des patrons et des associations syndicales qui gèrent les intérêts des travailleurs¹.

Dans un premier temps, il faut qu'un dialogue entre employeurs et syndicats s'engage.

Les parties pourraient définir si un projet de convention collective de travail serait souhaitable au niveau de l'entreprise ou plutôt au niveau du secteur professionnel (branche).

Pour qu'une convention collective de travail puisse voir le jour au sein de ces deux sociétés, il convient d'examiner deux hypothèses :

1. la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprises
2. la conclusion d'une convention collective de travail de branche

Dans notre situation, les deux sont possibles.

Dans la première hypothèse, qui serait une convention collective de travail d'entreprise, chaque service (employeurs, employés et syndicats) doit négocier les clauses de la CCT propres à leur entreprise (ex : salaires, vacances, 13^{ème} salaire, etc.). Dans ce cas, la convention collective de travail serait signée par un employeur et un syndicat, ce dernier représentant les intérêts des employés.

Cela veut dire que les employeurs ne seraient pas obligés de se constituer en association patronale pour ce type de convention.

Donc la mise en place de ce type de convention collective de travail serait certainement plus rapide.

Dans la deuxième hypothèse, qui serait elle, une convention collective de travail de branche, les employeurs des ambulances Clerc de Monthey et des ambulances Alfa Rhône de Martigny devraient se constituer en association patronale et affilier des membres patronaux.

Ainsi, en constituant une association patronale, les employeurs des deux services bénéficieraient de la personnalité juridique, ce qui permettrait au patronat de signer une convention collective de branche.

De leur côté, les employés des deux services d'ambulances adhèreraient à une association syndicale et bénéficieraient également, par les statuts de leur syndicat, de la personnalité juridique nécessaire ainsi que de leur représentation.

Donc, indéniablement, la mise en place de ce type de convention collective de travail s'établirait dans un laps de temps plus long mais donnerait plus de poids à notre profession puisque plus de personnes seraient concernées.

¹ Cf. chapitre 7 p. 12 et 13

9.1 Extension du champ d'application de la convention collective de travail

Conditions selon l'hypothèse suivante : la convention collective de travail de branche est étendue, par exemple, au canton du Valais.

Pour qu'une convention collective de travail de branche puisse être étendue, certaines conditions doivent être réunies. Ces conditions sont réglées par la "Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail"¹.

Citons un exemple : selon l'art 2 al. 3 de la Loi fédérale du 28 septembre 1956, il doit y avoir 50 % d'employeurs, représentés par une association patronale, et 50 % d'employés, représentés par un syndicat.

Admettons que, dans le canton du Valais, il y ait 10 employeurs de services d'ambulances et 200 employés de services d'ambulances. Pour que la convention collective de travail de branche puisse être étendue au canton du Valais, il faudrait qu'il y ait 5 employeurs sur les 10 que compterait le canton du Valais, dans notre exemple, c'est-à-dire 50 % d'employeurs qui doivent être représentés par une association patronale et 100 employés sur les 200 que compterait le canton du Valais dans notre exemple, c'est-à-dire 50 % d'employés qui doivent être également représentés par une association syndicale.

Si toutes les conditions étaient réunies pour permettre d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, une demande d'extension devrait ensuite être déposée auprès du Service Social de la Protection des Travailleurs et des Relations du Travail, à l'attention de M. Pierre-Alain Lugon, à Sion.

La demande suivrait ensuite la voie officielle, conduisant à la publication d'une requête, puis d'un arrêté du Conseil d'Etat dans le Bulletin Officiel.

C'est ainsi qu'une convention collective de travail de branche pourrait s'étendre sur tout le canton du Valais, y compris aux non-membres d'associations syndicales et patronales.

¹ Cf. Annexe 6

10 Avantages et inconvénients d'une convention collective de travail

À ce stade du travail, j'ai développé ce qu'est une convention collective de travail et comment elle s'organise. Cependant, pour la suite et pour évaluer l'atteinte de mon objectif, il est nécessaire de ressortir les avantages et les inconvénients d'une CCT.

J'ai pu travailler avec des personnes ayant une expérience approfondie sur le sujet.¹ Celles-ci m'ont permis de donner de la crédibilité à cet exercice.

Suite à mes divers entretiens, j'ai pu remarquer qu'il y avait des avantages propres pour chacune des parties, (employeurs, employés) mais qu'il y avait également des avantages communs. Le résultat de l'analyse des avantages et des inconvénients d'une CCT sont les suivants :

Avantages d'une convention collective de travail pour les employés :

- Droit et pouvoir de négocier :
Donne aux employés la possibilité d'améliorer certaines conditions selon une marche à suivre définie, en argumentant les raisons
- Offre de bonnes conditions de travail sociales et salariales :
Il y a l'aspect quantitatif tels que : salaires, 13^{ème} salaires, vacances, indemnités et autres, mais également qualitatif d'un point de vue de la sécurité sociale tels que : l'obligation d'être couvert en assurance perte de gain maladie, l'amélioration du congé maternité, caisse de retraite, etc.
- Contribue à la valorisation de son statut professionnel
- Permet d'éviter le dumping salarial²
- Empêche des décisions abusives de l'employeur
- Fixe les acquis sociaux :
Evite un retour en arrière des conditions
- Introduction de la retraite plus rapide :
Etant donné les contraintes liées à notre profession (travail irrégulier, travail de nuit etc.) une CCT permettrait de négocier et fixer un âge de retraite.

¹ Cf. chapitre 12 p. 22 et 23

² Dumping salarial : consiste à baisser les salaires à des classes inférieures de celles qui sont pratiquées sur le marché du travail.

Avantages d'une convention collective de travail pour les employeurs :

- Pas de grève :
Un des avantages significatif d'une convention collective de travail est la paix du travail¹
- Outil de management :
Aide dans la prise de décision
- Rentabilité :
Employé travaillant dans de bonnes conditions → amélioration de la rentabilité et de la qualité du travail
- Diminution de l'absentéisme :
Employé travaillant dans de bonnes conditions → moins d'absentéisme
- Fixe le salaire minimum

Avantages communs (employés, employeurs) d'une convention collective de travail :

- Valorisation de la profession :
Augmente la reconnaissance de la profession, valorisation aux yeux du public. Profession attractive pour les personnes intéressées, puisque reconnue.
- LPP :
Création de caisses de pension pour le deuxième pilier qui sont gérées non pas par des assureurs mais par les partenaires sociaux (syndicats et patrons) qui décident des placements qui sont ensuite généralement gérés par des banques. Ce qui engendre une diminution des coûts pour les deux parties et des cotisations plus performantes.
- Protection du marché :
Avec la libre circulation des personnes et des mesures d'accompagnement, la conclusion d'une CCT avec des conditions minimales de travail est aujourd'hui encore plus importante et ce pour protéger tant les conditions de travail des employés concernés que les employeurs contre les risques de concurrence liés à l'ouverture de nos frontières. Egalité de traitement entre les entreprises locales et étrangères.
- Lutte contre la concurrence :
Salaires minimums obligatoires, contrôles d'entreprises. Evite que des entreprises cassent les prix en ne respectant pas les salaires minimums, les charges sociales, etc.

¹ Cf. chapitre 4.2 p. 8

- Retraite anticipée :
Amélioration de la santé pour les employés, amélioration du rendement pour les employeurs (échange travailleur plus âgés contre jeunes travailleurs).
- Création de fonds paritaires :
Cotisation à raison de un pour 1000 pour les patrons et de 1 pour 100 pour les travailleurs. Ces chiffres varient selon les professions. Les ‰ patronaux et % des travailleurs dépendent de ce que décident les partenaires sociaux. Certaines professions ne prévoient pas des % mais des francs. Le principe est la participation financière des parties afin de pouvoir avoir des actions communes par le biais du fond paritaire.

Ce qui a pour but d'améliorer certains points comme :

- la formation (formation continue, nouvelles formations en emploi, CFC en emploi, etc.)
 - la sécurité
 - la lutte contre le dumping salarial (les fonds paritaires financent les contrôles d'entreprise et des travailleurs de la branche)
- Maintient une économie performante :
Si chacun gagne bien sa vie → pouvoir d'achat augmenté → économie plus saine.

Inconvénients d'une convention collective de travail pour les employés :

- Déresponsabilise l'employé :
Tendances à trop suivre à la lettre les clauses de la CCT, ce qui engendre une diminution de la responsabilité de l'employé.
Un employé déresponsabilisé induit un climat de tension avec l'employeur.

Inconvénients d'une convention collective de travail pour les employeurs :

- Charges salariales et sociales supplémentaires

Pour les trois personnes consultées, les inconvénients d'une CCT sont pratiquement inexistantes.

Les avantages et inconvénients cités ci-dessus sont des points généraux que l'on retrouve pour la plupart des professions. Mon souhait aurait été de ressortir des points se rapportant plus à notre activité. Malheureusement, puisqu'il n'existe aucune CCT à ce jour dans le domaine ambulancier, je n'ai pu le faire.

11 Tentative de mise en place d'une convention collective de travail par le Service d'Incendie et de Secours (SIS) de la ville de Genève

La raison de ce chapitre est qu'il est pertinent d'avoir un regard sur les expériences effectuées à ce jour au sujet des conventions collectives de travail dans le domaine ambulancier. Pour, ainsi, donner à ce document un sens concret en ayant eu un exemple réel d'une tentative de mise sur pied d'une CCT dans le domaine ambulancier.

Lors de mes recherches et entretiens, j'ai appris qu'une convention collective de travail avait été discutée et négociée.

C'est à Genève et plus précisément au SIS qu'une telle démarche a été entreprise.

Pour enrichir mon travail, j'ai donc pris contact avec M. Tschopp qui a participé à la création de la convention collective de travail¹ du SIS.

J'ai voulu savoir quelles démarches avaient été entreprises pour créer cette CCT, qu'elles avaient été les difficultés rencontrées pour la mise sur pied d'un tel travail, auprès de qui ils ont démarché et quel coût financier pouvait engendrer la création de ce type de document et enfin, pourquoi leur CCT n'avait pas abouti.

Pour la création de leur CCT, il n'y a pas vraiment eu de démarche significative. Les initiateurs de ce projet ont beaucoup travaillé d'eux-mêmes et pour leur modèle de CCT, ils ont démarché auprès de l'Office Cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail (OCIRT), des syndicats et des associations patronales.

La grande difficulté pour ce faire a été la rédaction car ils ont dû tenir compte des exigences du code des obligations, des exigences des personnes qu'ils défendaient et enfin de ce qu'il était raisonnable et réaliste de demander aux employeurs. Les termes et les tournures des phrases étant capitaux pour la bonne compréhension des clauses.

Pour cet exemple, la convention collective de travail n'a rien coûté à l'exception de centaines d'heures de travail effectuées par des bénévoles pour l'élaboration des clauses, le rassemblement des exigences de chacun et des diverses démarches faites auprès de l'Office Cantonale de l'Inspection et des Relations du Travail (OCIRT).

Leur convention collective de travail n'a pas abouti parce qu'ils ont été confrontés à des désaccords face aux employeurs. En effet, ceux-ci n'ont pas souhaité signer la CCT pour des raisons financières.

¹ Cf. Annexe 4

11.1 Analyse et argumentation des clauses de la CCT du SIS

Comme expliqué précédemment, les clauses de la CCT du SIS ont été élaborées sur la base d'articles de loi régis par le code des obligations.

Le choix de ces clauses est qu'elles touchent les droits et les devoirs que chaque partie doit appliquer et suivre. Aucune clause n'est l'objet de désirs propres des employés et des employeurs.

Mon but pour ce chapitre était de faire une argumentation de certains points de la CCT du SIS, ceci afin de mieux en concevoir les raisons. Ce chapitre a été une des limites de mon projet, car il fut impossible d'analyser et d'argumenter des clauses émanant d'articles de loi. De plus, je n'ai pas eu le retour espéré de M. Tschopp par manque de disponibilité de sa part.

12 Méthode et démarche

La raison de ce chapitre est d'expliquer le parcours que j'ai effectué pour la création de ce travail de diplôme.

J'ai tout d'abord informé mon employeur, M. Samuel Clerc, sur mes intentions et dans quel but j'ai choisi ce sujet pour mon travail de diplôme. Je voulais ainsi éviter tout malentendu. Le sujet pouvant être interprété comme un mécontentement face aux conditions actuelles de travail au sein de l'entreprise. M. Clerc participera également à la lecture de mon travail, afin d'évaluer si l'objectif est atteint¹.

J'ai également pris contact avec M. Jean-Philippe Crettenand, patron du service d'ambulance Alpha Rhône de Martigny, afin de lui demander s'il était d'accord que son entreprise participe à ma démarche et également de lire mon travail de diplôme pour pouvoir évaluer mon objectif¹.

Pour mon projet, j'ai choisi de collaborer avec une "institution" qui a pour fonction le soutien, l'information des employé-es dans le domaine du travail, comme le droit du travail, les obligations, soutien d'ordre juridique, etc. Je me suis donc tourné vers le syndicat chrétien, agence de Monthey, parce qu'il a pu répondre à mes attentes et à mes diverses interrogations et qu'il participe et négocie à la mise en place de CCT dans différents domaines (industrie, construction, génie civil). J'ai donc eu la chance de collaborer avec M. Vejvara, secrétaire syndical, qui a été un partenaire de choix pour mon travail de par son expérience. De plus, il a participé à l'élaboration du dossier sur la convention collective de travail du Réseau Santé Valais (RSV)² qui a de ce fait touché directement le service d'ambulance d'Aigle sur les conditions de travail, puisque ce dernier est rattaché à l'hôpital du Chablais.

M. Vejvara m'a apporté, dans un premier temps, beaucoup d'informations sur le syndicat chrétien, son organisation et son histoire, ceci me permettant d'étendre mes connaissances pour développer mon travail.

¹ Cf. chapitre 2 p. 4

² Cf. Annexe 3

Par la suite, nous avons collaboré sur le sujet propre de mon travail, c'est-à-dire sur les conventions collectives de travail. Nous avons traité de l'histoire des CCT, les avantages et les inconvénients pour les employés et les employeurs¹, des conditions requises pour la mise en place d'une convention collective de travail², de mes interrogations quant à savoir pourquoi une CCT pourrait renforcer notre statut de professionnels et de quelle façon une CCT valoriserait notre profession d'ambulancier. Nous avons également pu aborder diverses questions d'ordre général. Cela m'a permis aussi de trouver de la documentation pour étoffer mes références.

Afin d'avoir un avis purement patronal, j'ai contacté Maître Roland Gasser, avocat-notaire et entrepreneur. Mon choix s'est porté sur cette personne parce qu'elle a pu également répondre à mes diverses questions sur le droit du travail et sur les conventions collectives. Etant patron d'une entreprise de génie civil et du bâtiment d'environ 150 employés et ayant vécu l'évolution des mises en place de convention collective de travail, il a donc pu ainsi me donner son avis sur les avantages et les inconvénients d'une convention collective de travail¹.

En sollicitant Maître Roland Gasser, j'ai pu avoir une approche différente sur le sujet. Je voulais entendre quelqu'un d'expérience au niveau patronal pour confronter les idées et porter un regard critique, entre le milieu patronal et syndical.

Je me suis aussi adressé à M. Claude Dubi, responsable du service d'ambulance d'Aigle. Il a pu me donner des informations sur les avantages et les inconvénients d'une convention collective de travail¹, car son service a récemment subi une modification des conditions de travail depuis l'arrivée du Réseau Santé Valais (RSV) et de l'entrée en vigueur des conventions collectives de travail, établies par le RSV et les associations syndicales.

Lors de mes recherches j'ai eu la chance d'apprendre qu'une convention collective de travail dans le domaine ambulancier avait été traitée sur Genève. Le nom de M. Bernard Tschopp m'a été donné. J'ai donc contacté cette personne.

M. Bernard Tschopp a également contribué, de par ses informations, à l'élaboration de mon travail de diplôme. En effet, M. Tschopp, ambulancier au SIS de Genève, a participé à la conception de la convention collective de travail du SIS. Grâce à cette expérience, il a pu me fournir des informations sur l'élaboration de leur CCT³. Il m'a fourni le document sur la CCT du SIS⁴ et a répondu à plusieurs de mes questions.

¹ Cf. chapitre 10 p. 18 à 20

² Cf. chapitre 9 p. 15 à 17

³ Cf. chapitre 11 p. 21 et 22

⁴ Cf. Annexe 4

12.1 Entretien et questionnaire

Afin de récolter des informations pour mon travail, j'ai choisi deux procédés de travail, soit l'entretien et le questionnaire.

J'ai ciblé l'entretien sur quatre personnes ne travaillant pas dans la même branche. Elles ont pu répondre à mes attentes sachant qu'elles ont toutes une connaissance et une expérience sur les conventions collectives de travail. L'entretien m'a permis de développer un des points clés de mon travail, qui est l'analyse des avantages et inconvénients d'une CCT.

Les questionnaires ont été distribués à des ambulanciers et des employeurs de services d'ambulances de la Suisse romande. Les questionnaires m'ont permis de faire une enquête auprès des personnes citées. Mon but étant d'avoir une idée plus précise de l'opinion de chacun sur le thème des conventions collectives de travail et de connaître également leurs positions sur les conditions actuelles de travail. De plus, je voulais avoir leur avis sur les associations syndicales ou patronales. Cela m'a permis également de faire un état des lieux de la tendance actuelle (pour ou contre une CCT).

Entretien

L'entretien est un moyen visant à rassembler des informations d'une personne à une autre dans le but de les analyser.

Selon l'ouvrage "Recherche en soins infirmiers, spécial méthodologie" de l'édition (Mallet Conseil), la méthode de travail que j'ai utilisée avec ces quatre personnes pour récolter la matière pour l'élaboration de mon travail de diplôme a été dans un premier temps l'entretien non directif, puis par la suite, l'entretien semi directif.

En effet, pour pouvoir réunir au mieux les informations lors d'entretiens, il faut savoir qu'il existe plusieurs techniques d'entretiens. En voici les exemples :

L'entretien non directif

Cette technique permet à l'interlocuteur de relater un sujet sans lui imposer un cadre bien précis. Cela va permettre à l'intervieweur d'élaborer des questions supplémentaires. Cela va également permettre un enrichissement des notions acquises ainsi qu'une liberté d'expression. L'inconvénient de cette technique est la synthétisation des réponses en raison de son développement illimité.

L'entretien semi directif

Cette technique permet à l'interlocuteur de s'exprimer librement sur un sujet, néanmoins en répondant aux questions qui lui sont imposées. Cela permet de récolter des informations plus précises, ce qui améliore la synthèse de celle-ci. Comme cité ci-dessus mon choix s'est donc porté sur les techniques non directives et semi directives.

Non directif, parce qu'il m'était important dans un premier temps d'avoir un avis général sur le sujet et de le confronter à mes connaissances pour ensuite élaborer le choix de mes questions futures de manière plus pertinente.

Semi directif, car je voulais des réponses plus précises sur certains sujets traités.

Questionnaire

Dans un premier temps, mon choix a été de faire un questionnaire touchant une grande partie de la Suisse romande pour ainsi démarcher auprès de plusieurs services d'ambulances.

Par la suite, devant l'ampleur du travail et vu le temps qui m'était imparti, mon objectif s'est restreint à deux services d'ambulances (Ambulance Clerc SA et Alpha Rhône SA). Cependant, j'ai pu constater que l'avis des employés et des employeurs des deux services concordait avec l'avis général des autres professionnels ambulanciers de Suisse romande. C'est ainsi que j'ai décidé de ne pas séparer l'analyse des questionnaires en deux.

Selon l'ouvrage "Recherche en soins infirmiers, spécial méthodologie" de l'édition (Mallet Conseil), pour élaborer un questionnaire il existe également plusieurs types de questions. Pour mon travail, j'ai choisi le type de questions fermées avec une argumentation des réponses.

Questions fermées

Ce type de questions établit à l'avance les réponses possibles qui sont habituellement entre deux ou plusieurs interrogations, néanmoins une seule des réponses est possible. Les questions fermées permettent un dépouillement rapide et efficace. Cela m'a permis de faire des graphiques pertinents. L'inconvénient est qu'il n'est pas possible d'avoir une opinion élargie des personnes interrogées.

Une argumentation des réponses a été demandée dans certaines questions afin de pouvoir avoir l'opinion des personnes interrogées.

12.2 Choix et argumentation des questions

Pour vous, existe-t-il une grande disparité des conditions de travail entre les différents services d'ambulances ?

Je voulais connaître l'avis des employeurs et des employés, car il me semble qu'il existe une grande disparité entre les divers services d'ambulances. Peut-être y aurait-il une démarche à faire quant à la possibilité d'améliorer de telles disparités ?

Une convention collective de travail dans notre domaine serait un avantage ou un inconvénient ?

Il était important pour mon travail de connaître l'avis des employeurs et des employés sur l'avantage ou l'inconvénient d'une CCT afin de connaître leur point de vue en la matière.

Pensez-vous qu'une convention collective de travail pourrait valoriser notre profession ?

Je voulais avoir l'avis une fois de plus des employeurs et des employés sur une possible valorisation ou non de la profession si une convention collective de travail voyait le jour. J'entends par là que, si une convention collective de travail était mise en place, est-ce que par exemple il pourrait y avoir un impact sur les autres professionnels de la santé, les instances politiques, la population, etc.? Est-ce que par le biais d'une convention collective de travail une importance et une crédibilité nouvelles seraient accordées à notre profession ?

Une convention collective de travail serait pour vous une contrainte ou au contraire une démarche qui tendrait à améliorer la qualité (des conditions) de la profession ?

Cette question a été posée parce que je voulais savoir si les ambulanciers et les employeurs pensaient qu'une convention collective de travail pourrait améliorer la qualité des conditions de travail.

Etes-vous favorable à une convention collective de travail ?

Cette question est simplement un sondage qui m'indique si, à l'heure actuelle, les employeurs et les employés sont pour ou contre la mise en place d'une convention collective de travail.

*Etes-vous affilié à une association patronale ?
Êtes-vous affilié à un syndicat ?*

Je voulais connaître le nombre d'employeurs faisant partie d'associations patronales et le nombre d'employés faisant partie d'un syndicat. Ceci afin d'évaluer le pourcentage de personnes faisant déjà partie d'une association professionnelle et de faire un état des lieux sur la possibilité de mettre en place une convention collective de travail dans le domaine ambulancier.

*Avez-vous déjà entamé une démarche dans le but d'adhérer à une association patronale ?
Avez-vous déjà entamé une démarche dans le but d'être syndiqué ?*

Le but de ces questions est de connaître le pourcentage de personnes ayant déjà démarché dans ce sens. Ceci me permet aussi de faire un état des lieux sur l'intérêt que portent les employeurs et les employés à ces associations professionnelles. Ceci permet également de comparer ceux qui ont déjà adhéré avec ceux qui ne sont pas allés au bout de la démarche.

*Etes-vous prêt à adhérer et à cotiser à une association patronale ?
Etes-vous prêt à adhérer et à cotiser à un syndicat ?*

En posant cette question, je voulais savoir si aujourd'hui les employeurs et les employés seraient prêts à investir de l'argent pour faire partie d'une association professionnelle.

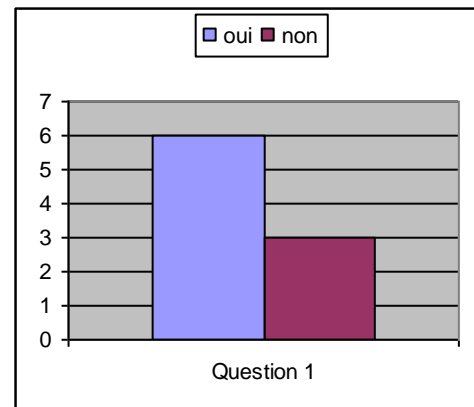
13 Résultats et analyse des réponses aux questionnaires

Sur environ 75 questionnaires envoyés par e-mail, 29 questionnaires sur 60 destinés aux employés m'ont été retournés et 10 questionnaires sur 15 destinés aux employeurs m'ont été retournés.

1. *Pour vous, existe-t-il une grande disparité des conditions de travail entre les différents services d'ambulances ?*

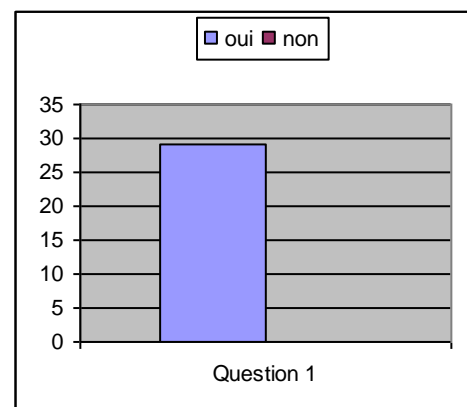
Employeurs

Par leurs réponses nous pouvons voir que la plus grande partie des employeurs interrogés trouve qu'il y a effectivement une disparité des conditions de travail entre les services d'ambulances. La cause la plus souvent décrite proviendrait essentiellement du type de structure auquel est rattaché le service d'ambulances (privé, hôpital, commune, mixte, etc.)



Employés

Pour cette question nous pouvons voir que la totalité des employés interrogés trouve qu'il y a effectivement une disparité des conditions de travail entre les services d'ambulances. Les exemples les plus souvent cités sont les salaires, vacances, heures supplémentaires, horaires, deuxième pilier. Les causes seraient également, d'après les employés, dues au type de structure auquel est rattaché le service d'ambulances (privé, hôpital, commune, mixte, etc...). Pour pratiquement toutes les personnes interrogées cela pose problème car il pourrait s'ensuivre des conflits dus aux inégalités.

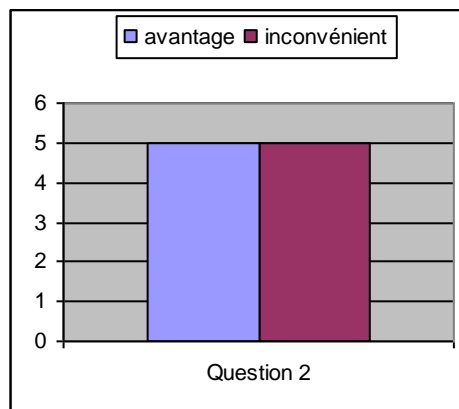


2. Une convention collective de travail dans notre domaine, serait un avantage ou un inconvénient ?

Employeurs

Le résultat de cette question est très mitigé. Certains pensent qu'une convention collective de travail serait un avantage pour la reconnaissance du professionnalisme de notre travail et également un avantage pour les collaborateurs engagés dans des services n'ayant pas le même type de structure qu'une grande administration.

Désavantage selon certains, car ils pensent que les conventions collectives de travail ne tiennent pas compte des particularités régionales ou que les conventions ne laissent pas de liberté d'organisation, aussi bien en faveur de l'employé que de l'employeur.

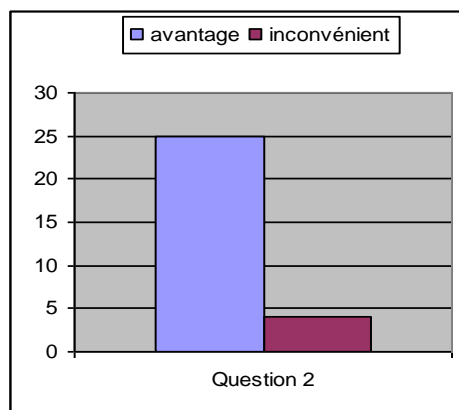


Employés

Pour la majorité des employés une convention collective de travail serait un avantage. Voici les exemples les plus souvent cités :

→ Avantages : échelles salariales, avantages sociaux, moins de concurrence entre employeurs, horaires identiques mensuellement, conditions identiques pour le même travail, protection des titres d'ambulancier et de technicien ambulancier, équipement personnel.

→ Inconvénients : risque de perdre certains avantages, ne tient pas toujours compte des particularités régionales, mauvaises négociations de la CCT = risque de salaires bas.



3. Pensez-vous qu'une convention collective de travail pourrait valoriser notre profession ?

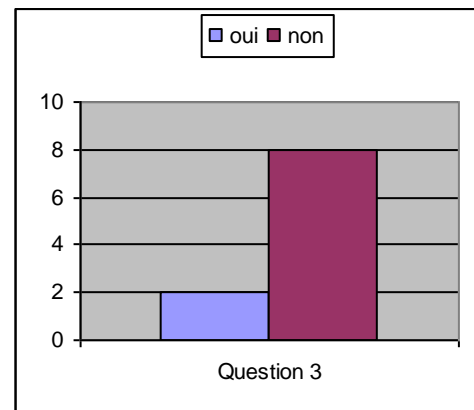
Employeurs

Malheureusement cette question n'a pas vraiment porté ses fruits car je l'ai mal formulée, ce qui a eu pour conséquence que la moitié des employeurs interrogés ont mal interprété la question.

Ma question était plutôt tournée sur la valorisation ou non de notre reconnaissance auprès, par exemple, d'autres professionnels de la santé, les politiques, le public, etc.

Les employeurs ayant mal interprété ma question ont répondu qu'une convention collective de travail ne valorise pas la profession mais que seules la formation, le professionnalisme, l'autonomie et les compétences de l'ambulancier valorisent la profession. Ce qui est également mon avis si j'interprète la question comme eux.

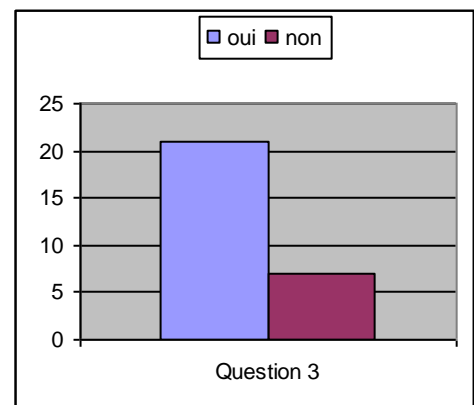
Les employeurs qui ont interprété la question dans mon sens ont répondu positivement à la question. Pour eux, cela pourrait en quelque sorte protéger notre titre par rapport à des travailleurs européens moins formés mais avec des équivalences de titres.



Employés

Le résultat démontre que les employés interrogés pensent qu'une convention collective de travail pourrait valoriser notre profession. D'une manière générale les exemples suivants ont été cités :

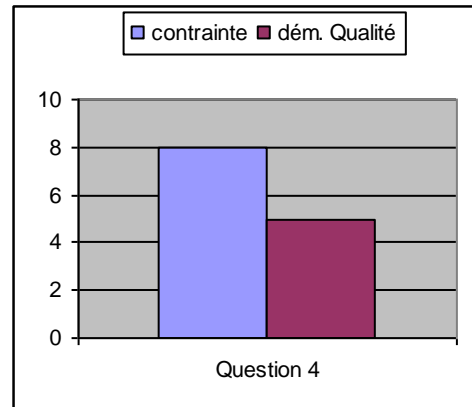
Valorise, car démontre aux autres partenaires de la santé une volonté d'effectuer des améliorations. Valorise, car cette démarche peut être un moyen de faire parler de notre profession aux médias et au public. Valorise, car protection du titre = moins de facilité au titre étranger d'être reconnu. Valorise le travail auprès des partenaires de la santé, auprès des politiques et de la population. Les personnes ayant répondu non ne m'ont pas donné de raison précise.



4. Une convention collective de travail serait pour vous une contrainte ou au contraire une démarche qui tend à améliorer la qualité (des conditions) de la profession ?

Employeurs

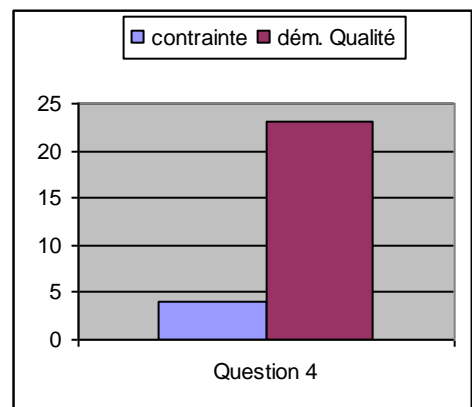
Sur cette question les employeurs sont plutôt sceptiques quant à une amélioration de la qualité. Nous pouvons constater que pour la plupart des employeurs une convention collective de travail serait plutôt une contrainte. Malheureusement, peu d'entre eux ont développé leur réponse ce qui ne m'a pas permis d'analyser ce résultat.



Employés

Une large majorité des sondés a répondu qu'une convention collective de travail serait plutôt une démarche qualité. Cette démarche permettrait de faire prendre conscience à la société de notre travail et de ses réalités.

Selon les employés cela pourrait améliorer la qualité des conditions, mais également apporter une certaine cohésion entre les services. Par exemple cela permettrait d'avoir les mêmes protocoles. Cela permettrait de créer une entité et ainsi de donner du poids lors de discussions et de négociations lors de conflit.

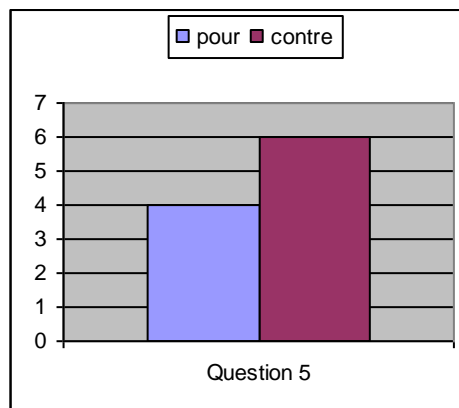


5. Etes-vous favorable à une convention collective de travail ?

Employeurs

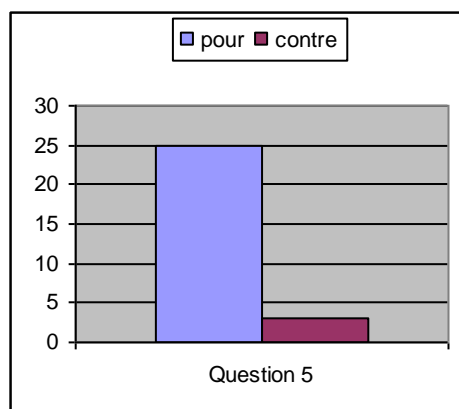
Sur les employeurs interrogés, on peut constater que la majorité d'entre eux ne sont pas favorables à la mise en place d'une convention collective de travail. A leur avis une telle convention pourrait nuire aux choix, à l'organisation et à la liberté de mouvement de leur entreprise.

Pour les employeurs ayant répondu positivement à la question, ceux-ci pensent qu'une convention collective de travail permettrait de diminuer la disparité entre les services, d'améliorer certaines conditions sociales et de bénéficier d'un soutien auprès des associations patronales sur divers thèmes.



Employés

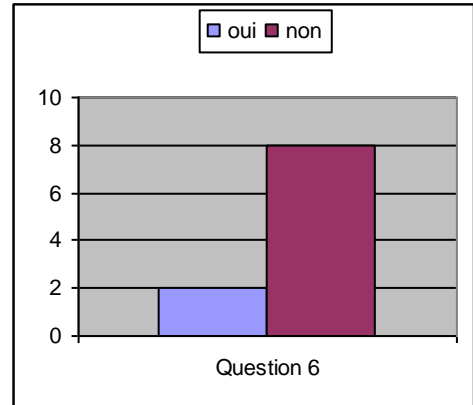
Cette question nous démontre que la majorité des employés est favorable à la mise en place d'une convention collective de travail, pour les raisons citées aux points précédents.



6. *Etes-vous affilié à une association patronale ?*
Etes-vous affilié à une association syndicale ?

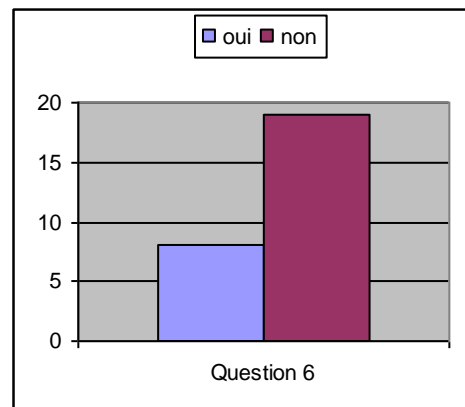
Employeurs

A l'heure actuelle, on peut constater que 20% des patrons qui ont répondu sont affiliés à une association patronale.



Employés

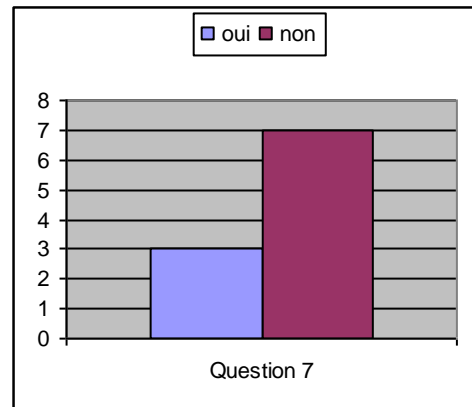
On constate que 30% d'employés sont affiliés à un syndicat.



7. Avez-vous déjà entamé une démarche dans le but d'adhérer à une association patronale ?
Avez-vous déjà entamé une démarche dans le but d'adhérer à une association syndicale ?

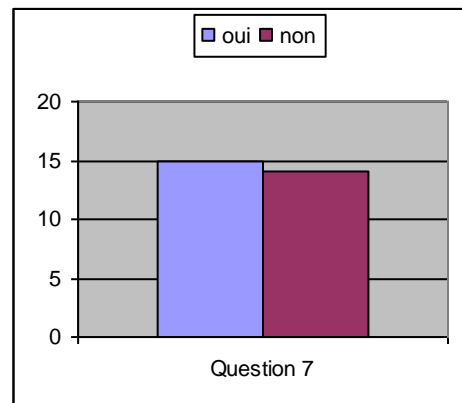
Employeurs

On peut remarquer que 30% des patrons ayant répondu ont entamé des démarches dans le but d'adhérer à une association patronale.



Employés

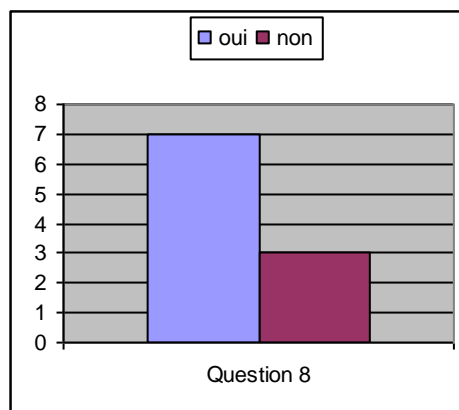
On peut observer qu'un peu plus de la moitié des employés (52%) ont entamé une démarche dans le but d'adhérer à une association syndicale.



8. *Etes-vous prêt à adhérer et à cotiser à une association patronale ?*
Etes-vous prêt à adhérer et à cotiser à une association syndicale ?

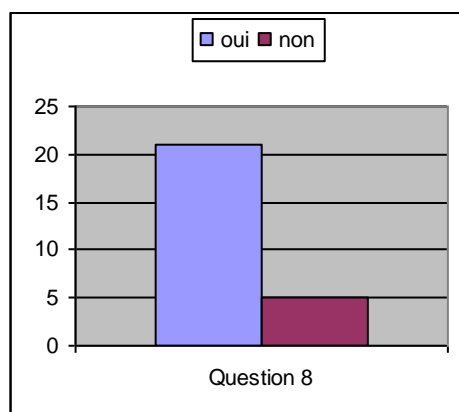
Employeurs

On constate que la majorité des employeurs interrogés serait prêts à cotiser auprès d'une association patronale afin d'y être représentés.



Employés

À nouveau, une majorité des employés serait prête à adhérer et à cotiser dans une association syndicale. Les 20% restant ne souhaitent pas spécialement adhérer et cotiser car pour eux, leur situation actuelle ne le demande pas.



Conclusion

Le dépouillement du questionnaire des employeurs m'a permis de constater que parmi les personnes interrogées il y a très peu d'engouement pour la mise en place d'une éventuelle convention collective de travail dans le domaine ambulancier. Les raisons sont très difficiles à expliquer car malheureusement l'argumentation des questions n'a été que très peu développée par les employeurs.

Cependant, j'ai pu remarquer que sur la majorité des employés interrogés, la tendance à la mise sur pied d'une convention collective de travail serait largement positive.

En effet, les critères et les exemples donnés lors du dépouillement du questionnaire font largement pencher la balance sur un désir d'égalité pour tous.

14 Prolongement et limite du projet

Le prolongement du travail serait le suivant :

si l'opinion des personnes ciblées, c'est-à-dire les employeurs et tous les employés des services d'ambulances Clerc SA et Alpha-Rhône, était favorable, ces derniers pourraient démarcher concrètement pour la réalisation et la mise en place d'une convention collective de travail, selon les possibilités citées dans mon travail de diplôme¹. C'est-à-dire qu'il faudrait créer une association patronale entre ces services et affilier des membres patronaux, ou alors, créer une CCT d'entreprise. Cette partie pourrait déjà faire l'objet d'un travail de diplôme étant donné l'ampleur de la tâche (qu'est ce qu'une association, comment créer une association etc.).

Les limites, à l'inverse, seraient qu'en cas d'opinion négative (critique défavorable) des personnes ciblées, mon travail risquerait en ce qui concerne les deux services, d'être classé aux archives.

Ceci dit, je suis certain que la lecture de mon travail pourrait amener certaines questions et réponses aux personnes du métier d'ambulanciers et pourrait ouvrir ainsi d'autres débats et démarches en ce qui concerne les CCT.

Une des limites pour mon travail a été de faire des liens directs avec notre profession. En effet, il n'existe actuellement aucune CCT dans notre domaine, ce qui ne m'a pas permis d'amener certaines précisions sur le sujet.

15 Évaluation de l'atteinte de l'objectif du travail

Pour évaluer l'atteinte de l'objectif que je me suis fixé, je me suis dirigé vers les personnes les plus concernées, c'est-à-dire les employeurs et les employés des services d'ambulances Clerc SA de Monthey et Alpha Rhône SA de Martigny.

Ma méthode a été la suivante :

Pour rendre mon travail de diplôme dans le délai imparti, j'ai, dans un premier temps, sélectionné quatre personnes, soit un employeur et un employé de chaque service. Je leur ai remis mon travail et leur ai demandé de remplir la feuille d'évaluation de l'atteinte de l'objectif², jointe au travail.

Mon souhait est que, par la suite, tous les employés et employeurs des deux services d'ambulances concernés lisent mon travail afin que chacun puisse avoir un regard critique sur les CCT. Cela, pour que nous puissions débiter un travail de réflexion sur l'éventuel besoin d'une mise en place d'une convention collective de travail.

Suite au dépouillement de la feuille d'évaluation de l'atteinte de l'objectif², j'ai pu constater que mon objectif a été atteint.

¹ Cf. chapitre 9 p. 15 à 17

² Cf. Annexe 10

16 Conclusion

Ce travail m'a permis d'enrichir mon champ professionnel. En effet, pour effectuer ce document, la mise en place d'une méthodologie et l'élaboration de démarches auprès des personnes ciblées sont des éléments importants et nécessaires au bon déroulement du travail. Cela a donc enrichi mon savoir.

J'ai été également ravi de pouvoir traiter ce sujet, car je pense qu'il y a certaine crainte ou méconnaissance de certaines personnes concernant les CCT. Il est, à mon avis, important de pouvoir fournir aux employeurs et employés le plus possible d'informations nécessaires à la bonne compréhension de ce qu'est une convention collective de travail et ce qu'elle pourrait apporter à la profession d'ambulancier.

Ce travail m'a aussi permis de traiter d'un sujet encore très peu abordé dans le domaine ambulancier. J'ai le sentiment de contribuer en quelque sorte à une "démarche de qualité." En effet, si mon travail apporte plus de réflexions positives que négatives, il se pourrait que dans le futur nous puissions envisager la mise en place de convention collective de travail dans le domaine ambulancier. Cela rentrerait donc dans une démarche de qualité.

Mes recherches et démarches m'ont donné la possibilité de me faire une opinion précise des conventions collectives de travail et m'a ainsi permis d'acquérir un regard critique sur les CCT.

Ce qui m'a particulièrement intéressé, c'est d'avoir pu comparer les idées et les arguments des personnes directement touchées par les CCT. J'ai pu, par cet exercice, percevoir le positionnement et les idées de chacun de mes interlocuteurs. Cela a été très enrichissant.

Les différentes recherches et entretiens que j'ai effectués pour ce travail m'ont démontré qu'une CCT est un bon moyen de travail qui donnerait une certaine stabilité à une profession (niveau social, paix du travail, résolution des conflits de manière structurée, etc.). Cela permettrait aussi de donner du poids et de la crédibilité à notre profession, également par le biais des associations patronales et syndicales qui défendraient nos intérêts afin que, dans le futur, nous puissions assurer des négociations face aux assurances, aux pouvoirs politiques, etc. Cela viserait à maintenir un certain standard, une qualité et une reconnaissance de notre profession.

Si il y a une volonté des services d'ambulances Clerc et Alfa Rhône en faveur d'une mise en place d'une convention collective de travail, je pense que ces entreprises assumeront pleinement leurs responsabilités d'employeur social et attractif. Ils poseraient un jalon important pour une démarche de qualité, en offrant des conditions d'engagement qui pourraient devenir une référence pour le "futur standard" de la profession d'ambulanciers.

Ma participation serait active s'il y avait volonté de mettre en place une CCT.

16.1 Remerciements

Mon travail n'aurait pu aboutir sans la participation et l'aide apportée par

- M. Pierre Vejvara
- Maître Roland Gasser
- M. Claude Dubi
- M. Bernard Tschopp
- Mme Monique Étienne Lopes (référente de mon travail)

Je remercie vivement les personnes ci-dessus de leur aide et du temps qu'elles ont bien voulu m'accorder.

17 Bibliographie

Boillod, J-P. (1993), *Manuel de droit*, Neuchâtel, Ides et Calendes.

Chancellerie fédérale. (2001), *Code des obligations*, Bern, EDMZ.

Cornelis, M. et al. (1994), *Recherche en soins infirmier, Spécial méthodologie*, Lyon, Mallet conseil.

De Singly, F. (1992), *L'enquête et ses méthode: Le questionnaire*, Paris, Nathan.

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (page consultée le 28 juillet 2007), *droit du travail*, in <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/index.html?lang=fr>

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (page consultée le 5 août 2007), *convention collective de travail, définition*, in <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/00431/index.html?lang=fr>

Social info, dictionnaire suisse de politique sociale (page consultée le 5 août 2007), *convention collective de travail*, in <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=190>

Social info, dictionnaire suisse de politique sociale (page consultée le 8 août 2007), *association syndicale et patronale*, in <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=772>
in <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=554>

Dubler, A-M., Senn, M. dictionnaire historique de la Suisse (page consultée le 10 août 2007), *historique du droit du travail*, in <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F9610.php>

Degen, B. dictionnaire historique de la Suisse (page consultée le 10 août 2007), *historique des conventions collectives de travail*, in <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F16534.php>

Confédération Suisse (page consultée le 4 septembre 2007), *loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail*, in http://www.admin.ch/ch/f/rs/c221_215_311.html

18 Annexes

- Annexe 1 Planifications du travail de diplôme
- Annexe 2 Code des obligations, art. 356 et 357, art. 361 et 362
- [Annexe 3](#) Convention collective de travail du Réseau Santé Valais (RSV)
- [Annexe 4](#) Convention collective de travail du service d'incendie et de secours (SIS) de Genève
- Annexe 5 Convention collective de travail de l'Union Industrielle genevoise
- [Annexe 6](#) Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail
- Annexe 7 Lettres d'accompagnement au questionnaire
- Annexe 8 Questionnaires pour les employés des services d'ambulances
- Annexe 9 Questionnaires pour les employeurs des services d'ambulances
- Annexe 10 Feuille d'évaluation de l'atteinte de l'objectif