

SPECIAL ARAS



Les choses ne vont pas pour le mieux à l'ARAS. Des problèmes persistent, certains s'aggravent, d'autres se font jour parce que les gens osent les exposer et commencent à se défendre. Nous avons affaire à une politique du personnel dure et autoritaire. S'il n'y a pas de résistance, certaines manières de traiter les employé-e-s, des démarches de pression et de répression, s'imposent. Souvent, la peur de dire ces situations et d'agir contre elles s'installe. Le but de cette feuille d'informations est de faire le point sur quelques-uns de ces problèmes et de montrer comment on peut bouger et sur quels objectifs.

L'ARAS N'EST PAS SEULE

L'ARAS n'est pas une entreprise privée, agissant comme elle l'entend sur le marché. Elle est une institution subventionnée et, dans les faits, elle est une entité sous-traitante du secteur public vaudois. Même si c'est le droit du travail privé qui s'impose à l'ARAS, il y a néanmoins une responsabilité solidaire entre celle-ci et les subventionneurs. En d'autres mots, les subventionneurs (l'Etat de Vaud notamment) ont l'obligation de veiller à ce que les droits légaux et réglementaires du personnel soient

appliqués. Ils ont aussi le devoir d'intervenir pour impulser ou faciliter les processus de négociation si la direction de l'ARAS bloque et fait la mauvaise tête.

Egalement, par responsabilité solidaire, les subventionneurs doivent veiller au respect des droits fondamentaux des salarié-e-s et à l'application des prescriptions légales. Pour aller vite, ce sont les droits à la santé, à l'intégrité, au respect de la personnalité, mais aussi les droits d'associations, d'expression et d'actions qui sont en cause.

Ces droits fondamentaux se déclinent dans des droits particuliers, exercés collectivement ou individuellement, comme la participation, la consultation, le droit d'être entendu-e ou informé-e.

Tous ces droits fondamentaux sont, de manière plus ou moins profonde et régulière, mis à mal.

Donc, si la situation ne s'améliore pas à l'ARAS, il va falloir interpeller les dirigeant-e-s de fait, c'est-à-dire les subventionneurs, pour assurer le respect effectif des droits fondamentaux. C'est ce que nous avons commencé à faire.

UNE NÉGOCIATION INACHEVÉE

Après les mobilisations et le difficile processus de négociation des années passées, l'ARAS considère qu'il n'y a plus lieu de poursuivre le dialogue. Ce faisant, elle liquide un au moins des sujets dont elle avait convenu de traiter, celui de la validation des acquis et de l'expérience (VAE). Donc, implicitement, la direction entend trancher seule sur ce très importante objet. Il ne peut être question d'accepter ce coup de force.

Par ailleurs, on peut infiniment discuter pour savoir quand un processus de négociation a été fermé ou comment il est demeuré ouvert. Ce qui est par contre certain, c'est que si le personnel demande, aujourd'hui, d'ouvrir une négociation sur un certain nombre d'objets, l'obligation de l'ARAS est d'ouvrir le dialogue et d'assurer au minimum le droit d'être entendu·e et informé·e pour le personnel dont elle a la responsabilité.

Donc, soit l'ARAS négocie la VAE et ouvre une nouvelle étape de dialogue sur les sujets demandés par le personnel, soit il faudra s'adresser aux autorités de subventions ou à d'autres organismes pour résoudre une situation qu'il faut bien qualifier de conflictuelle. Il n'est pas recevable que l'employeur refuse le droit d'être entendu·e qui est un droit défini, notamment, dans la Loi sur le travail.

A PROPOS DE LA COMMISSION DU PERSONNEL

Formellement, l'ARAS reconnaît l'indépendance par rapport à la direction de la Com-



mission du personnel (CP). Il faut rappeler que cette délégation a une base légale d'existence et de compétences que nous trouvons dans la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises. Cette loi organise également les droits de participation et d'information. Tout le dispositif légal pour les commissions du personnel établit l'indépendance de celles-ci face aux directions. Du coup, toute commission du personnel s'organise librement et fonctionne de manière indépendante de la hiérarchie. C'est d'ailleurs une condition de principe pour qu'elle puisse avoir des salarié·e·s et accomplir la mission de protection et de défense qui est la sienne.

Or, la direction de l'ARAS se mêle de très près du fonctionnement interne et des débats de la Commission du personnel. Elle est allée jusqu'à sanctionner une membre de la CP et de la délégation aux négociations pour des éléments relevant de son activité interne à ces instances.

Non seulement cette attitude met à mal les droits fondamentaux et les prescriptions légales dont nous avons traité plus haut, mais de surcroît, elle vient fragiliser à dessein les salarié·e·s qui exercent une activité collective non seulement dans des délégations, mais également dans les organisations syndicales.

Or, personne ne peut être pénalisé du fait de son appartenance et de son activité dans une organisation syndicale ou dans une représentation du personnel. Des bases légales très claires l'établissent et la direction de l'ARAS tente de ruiner ces droits, créant du coup un espace d'arbitraire que nous ne saurions tolérer.

Les tribunaux sont saisis de cette affaire, tout comme d'ailleurs les organismes subventionneurs. En effet, la responsabilité solidaire entre donneur d'ordre et sous-traitant qui s'applique ici, exige que le donneur d'ordre veille au respect des prescriptions légales pour les conditions de travail, et donc pour les droits fondamentaux. Nous avons saisi les autorités cantonales concernées à ce propos et nous ne manquerons pas de faire connaître la suite de cette démarche.

En tout cas, pour l'avenir, notre opinion est qu'aucune commission du personnel ou délégation ne devrait travailler sans avoir la

garantie effective de son indépendance face à la direction. Ce qui signifie sa liberté de fonctionnement et l'engagement de la part de la direction qu'elle n'ouvrira pas des mesures disciplinaires, de sanctions ou de pression contre les membres des délégations du personnel, ou des syndicats d'ailleurs, agissant dans le cadre de leur mandat. Sur ce problème général aussi, nous allons interpeller l'autorité de subvention.

STATUT, CLASSE, SALAIRE: VERS L'INSÉCURITÉ

Nous constatons que se généralise et se consolide une démarche consistant à traiter les problèmes liés à l'accomplissement du travail par «dégradation». Peu importe aux yeux de la hiérarchie l'ancienneté, l'expérience acquise, l'engagement et les services rendus. Très vite, face à des difficultés objectives ou arrangées, celles-ci commence un jeu de pressions destinées à épuiser les gens, imposant la poursuite d'objectifs multiples et rapprochés qu'ils/elles ne peuvent atteindre. Puis arrive le dilemme: ou le licenciement ou l'acceptation d'une dégradation en termes de poste, de classification et de salaire. Cette démarche utilise naturellement les capacités de pression de la hiérarchie sur des personnes fragilisées et à qui, littéralement, on ne laisse pas reprendre souffle.

Sur ce point, il y a un contraste entre les possibilités légales données à l'employeur (nombreuses et injustes d'ailleurs) et d'autres droits reconnus aux travailleurs/euses. C'est notamment la question du droit à la santé et à l'intégrité qui doit être ici considéré. L'intervention de la hiérarchie sans que soit prise en compte dans toute son envergure la situation de santé et d'intégrité du/de la salarié-e représente une violation des devoirs légaux de l'employeur. Il faut, dans chaque situation de travail, évaluer la question du droit à la santé et à l'intégrité et son incidence.

De la même manière, la stratégie de pression permanente, aboutissant à la déstabilisation, avec multiplication des convocations, des chaînes d'objectif, des confrontations, tout cela fragilise les salarié-e-s pris dans cette tourmente et les rend souvent malades.

Quand ce type de processus se produit après une maladie, l'effet de fragilisation et de dégradation de la santé est pire encore.



Il y a donc une véritable bataille, systématique, à mener pour que l'employeur agisse dans le respect de ses obligations légales en termes de droit à la santé, à l'intégrité et au respect de la personnalité.

CONCRÉTISER LE DROIT D'ÊTRE ENTENDU·E

Quand il y a des problèmes et donc confrontation avec la direction, nous constatons que les travailleurs/euses, isolé.e-s devant la hiérarchie, vivent une situation de très forte infériorité. Il est pour elles et pour eux difficile de se défendre, de faire reconnaître leur position et leur point de vue, de le faire figurer dans les documents qui concluent les entretiens et les contacts avec la hiérarchie. Cette situation d'asymétrie compromet fondamentalement le droit d'être entendu.e.

Naturellement, il faut que chacun et chacune, dès que les problèmes apparaissent (et si possible avant) se fasse accompagner et défendre. Il faut généraliser des démarches très simples comme demander à la hiérarchie qui sera là, à quel titre, quel est l'objet de la réunion, quels sont les documents qui vont être utilisés. Ces démarches contribuent à renforcer la position du de/la salarié-e et à construire. Il faut le faire systématiquement. Il faut agir de même en réclamant un procès-verbal de toutes réunions ou entretiens mettant en cause votre situation au travail. Le procès-verbal est un document qui ne peut être rédigé et conclu sans votre accord. Vous avez le droit d'y apporter toutes les modifications que vous entendez. Vous avez le droit de prendre le temps pour réfléchir et proposer des éléments de contenu et de rédaction. Enfin, il faut demander que les documents

qui vous concernent, y compris vos correspondances avec la hiérarchie, soient versés à votre dossier personnel.

DOSSIER PERSONNEL

Allez systématiquement consulter votre dossier personnel. Sachez que souvent, en cas de sanction, les affaires ne sont ni instruites ni documentées dans votre dossier. Il s'agit de décisions, dans les faits, discrétionnaires de la direction et de la hiérarchie. Or celles-ci ont le devoir de documenter les reproches qui peuvent amener à une décision de sanction et, droit d'être entendu-e oblige, vous avez le droit d'être informé-e de cette documentation et de pouvoir y répondre.

Dans certains dossiers personnel, des sanctions extrêmement graves sont documentées en tout et pour tout par la lettre qui les signifie, sans travail d'instruction, donc sans possibilité pour le/la salarié-e de se prononcer sur les pièces éventuelles et d'y répondre.

CONCLUSION: POUR LA TRANSPARENCE DANS LES ARAS

Tout se passe comme si nous étions dans un marché opaque où chaque ARAS «boutique» ses conditions de travail, ses classifications, ses salaires, ses reconnaissances d'expérience et d'ancienneté. Les différences d'une institution à l'autre sont importantes, tout le monde le sait. Cette concurrence où seul.e.s les employé.e.s sont aveugles et où les directions jouent les entrepreneurs clairvoyants nous est défavorable. Non seulement il faut une information publique, claire et transparente sur les conditions de statut, de classification, de reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience, ainsi que de salaire dans les différentes ARAS, mais il faut aussi imposer aux subventionneurs et aux directions la négociation d'un socle commun qui permette de donner des garanties générales à tou-te-s les salarié.e-s du secteur.

Sur ce point aussi, les donneurs d'ordres doivent être vigoureusement et rapidement interpellés.

DEMANDE D'ADHESION

Madame Monsieur / (souligner ce qui convient)

NOM : PRENOM :

Date de naissance : (Jour, mois, année)

Profession : Service et département :

Lieu de travail :

ADRESSE EXACTE: No Postal : Domicile :

Rue, numéro :

E-mail : Tél.

LIEU ET DATE

SIGNATURE

(Cotisation annuelle: minimum Fr. 100.- par année)