

Décembre 2015

Chauderon 5 – 1003 Lausanne
Tél. 021 / 351 22 50 – Fax 021 / 351 22 53 - www.sud-vaud.ch – info@sud-vaud.ch

Politique du personnel à la commune de Lausanne

Constats, critiques et revendications des syndicats SSP et SUD

Préambule

Le travail effectué auprès des collègues depuis de nombreuses années nous a amené à constater des dysfonctionnements majeurs concernant la politique du personnel menée par l'employeur communal. Ces dysfonctionnements se situent à un niveau réglementaire, organisationnel et managérial. Nous les exposons ci-après avec quelques éléments de problématique et d'analyse. Nous formulons pour les résoudre un certain nombre de revendications.

Quelques mois avant l'élection d'une nouvelle Municipalité, et après avoir dénoncé déjà à plusieurs reprises ces problèmes à l'interne, nous interpellons publiquement la Délégation Municipale aux Affaires du Personnel (DMAP) sur ces sujets. **Nous demandons l'ouverture immédiate de négociations.** Nous ne saurions tolérer que perdure cette situation avec une nouvelle municipalité.

Les constats et revendications suivants sont donc communiqués à la DMAP. Nous voulons des réponses concrètes et rapides à ces problèmes qui durent depuis trop longtemps, mettent à mal les droits fondamentaux du personnel.

Dispositions réglementaires

Cela fait plusieurs années que les associations du personnel, notamment SUD et le SSP, revendiquent que plusieurs points du RPAC soient modifiés. Si la DMAP a un avis favorable de principe sur la plupart

de ces éléments, les modifications sont continuellement remises à plus tard *sous* différents prétextes qui ne concernent en rien les employés de la Ville et ne sauraient justifier que ces points ne soient pas corrigés au plus vite.

Différentiels entre le RPAC, le Code des obligations et différents autres éléments du droit du travail

Nous pensons qu'il est important de recenser les différences entre les droits généraux des travailleurs tels que présentés dans le RPAC et ceux exposés dans le CO et d'autres textes légaux. Par exemple, l'art. 328 du CO, l'art. 6 Ltr, les dispositions de la Lpart.

Revendication Quand les dispositions du RPAC sont défavorables pour les travailleurs/euses par rapport aux dispositions légales du droit du travail, nous demandons leur modification. En général, nous demandons que l'employeur communal s'engage à respecter les dispositions générales de droit du travail et les protections assurées par les textes légaux et constitutionnels. Nous rappelons notamment le problème des conditions de licenciement des femmes enceintes et des congés en temps inopportuns de manière général qui sont autorisés par le RPAC dans sa forme actuelle.

Mise en demeure

Il s'agit là d'un noyau important des relations de travail et nous avons signalé à plusieurs reprises que ce point n'était satisfaisant ni pour l'employé-e ni pour l'employeur, qui se prive d'un outil intermédiaire

avant la menace de licenciement. Du point de vue de l'employé-e, aucune voie de recours n'existe pour le moment contre la décision de principe de mise en demeure et les décisions d'application en dérivant. Il n'est pas possible de maintenir cette situation contraire aux principes du droit public.

Revendication Il faut selon nous dès maintenant agir sur des voies de recours véritables.

Par ailleurs, non seulement le travailleur ou la travailleuse n'est pas en mesure de recourir contre cette procédure mais il ne peut non plus être accompagné-e, assisté-e et défendu-e lors de sa mise en exécution, son suivi et son évaluation.

Revendication L'employeur public doit garantir le droit d'être accompagné-e, assisté-e et défendu-e à toutes les étapes d'une procédure de contrôle pouvant revêtir un aspect disciplinaire ou de sanction.

La mise en demeure est également imprescriptible ce qui du point de vue du droit pose problème. Le/La collaborateur/trice ne peut jamais considérer la procédure comme terminée et le tort corrigé.

Revendication La mise en demeure est prescrite au bout d'une année.

Revendication générale Droit d'être accompagné-e en toutes circonstances. Il résulte de tout ceci une situation de «déprotection» pour les salarié-e-s. Le droit d'être accompagné-e dans tous les cas où les prestations travail sont mises en cause, où il y a risque de sanction ou de perte d'emploi, doit être immédiatement reconnu par l'employeur et inscrit, dans les meilleurs délais, dans le RPAC, comme un droit fondamental.

Dossiers personnels

Les collaborateurs/trices doivent être informé-e-s par l'employeur sur leur situation. Les dossiers personnels, avec bordereau, doivent être tenus et à jour. Les dossiers «gris» sont interdits.

Revendications Les salarié-e-s peuvent consulter leur dossier en tout temps de la procédure. La possibilité de consultation leur est notifiée avant toute procédure de contrôle et de sanction, avec un délai raisonnable de consultation et de réflexion.

Par ailleurs, pour assurer la protection des collègues, toute convocation concernant les éléments d'évalua-

tion du travail, de sécurité et de stabilité de l'emploi et de discipline doivent dans tous les cas être annoncés de manière écrite avec explicitation des motifs et en précisant les personnes qui y interviendront avec mention de leur titre et fonction.

Toujours dans la définition des revendications nécessaires pour construire les droits des travailleurs/euses, il nous semble indispensable de souligner également que l'employeur ne doit pas pouvoir mobiliser pour construire sa position des faits remontant à plus d'une année **sans que l'employé-e n'ait été informé-e préalablement de ses erreurs**. Nous avons quelques cas où il y a eu mobilisation de faits, dans la version de l'employeur, survenus il y a dix voire douze ans.

Neutralité des organismes intervenant dans les affaires du personnel, notamment en matière de médecine du travail

Les relations employeur-employé-e s'appuient sur un certain nombre d'instances que l'employeur s'efforce de présenter comme neutres mais qui nous paraissent aller trop souvent dans son sens.

Revendication La médecine du travail doit effectuer un travail d'une totale impartialité et ne saurait fonctionner comme un des outils du management RH de l'employeur.

Se pose également la question de l'action du médecin conseil qui semble subir d'énorme pression dans des cas où ses recommandations médicales ne vont pas dans le sens souhaité par l'employeur.

Nous avons à plusieurs reprises insisté sur une nette clarification du rôle de chacun dans la médecine du travail mais la pratique semble mettre à mal les frontières devant protéger avant tout le/la collaborateur/trice.

Responsabilité partagée, notion abusive légalement et injuste sur le fond

La Municipalité de Lausanne, ayant constaté une augmentation des absences pour cause de maladie, a mis en place une unité spécifique (USST) avec à sa tête un médecin du travail et adopté, plus récemment, un programme de gestion des absences (préavis 2015/02).

Dans son préavis municipal, les autorités lausannoises reconnaissent l'existence d'un lien clair entre le contexte de travail et les absences maladie; en effet, les études démontrent qu'environ la moitié des absences sont liées à des paramètres existants au sein de l'entreprise. Néanmoins dans son programme, la

LIBERTE

SYNDICALE



Partout,
toujours,
sans
condition

Municipalité suggère que la maladie et la souffrance au travail seraient dues en bonne partie non aux conditions objectives de l'activité mais à des problèmes personnels des collaborateurs qui devraient s'en «responsabiliser»: elle introduit ainsi la notion de «responsabilité partagée». Notion inacceptable compte tenu du peu de marge de manœuvre du salarié sur ses conditions de travail. Aussi, avec le préavis sur la gestion des absences, la Municipalité a mis en place un dispositif de contrôle sur les absences du personnel où la hiérarchie s'imisce sur des éléments appartenant à la sphère privée des collaborateurs et où le médecin du travail fonctionne comme faisant partie du management des ressources humaines.

Revendication Reconnaissance par l'employeur des dispositions légales de la santé au travail, abrogation de la notion de «responsabilité partagée» et de tous les effets qui pourraient en dériver

Abus dans les stages en cas d'incapacité de travail

Des collaborateurs/trices qui pour de raisons médicales ne pouvaient exercer la fonction pour laquelle ils/elles avaient été nommé-e-s ont été envoyé-e-s en stage de durée limitée dans d'autres postes. Ils/Elles ont néanmoins été considéré-e-s comme absent-e-s pour incapacité de travail même s'ils/elles exerçaient une activité à leur taux d'occupation habituel. Il faut savoir que, le/la collaborateur/trice en incapacité de travail, ayant atteint deux années cumulées d'absence – 2 mois dans la première année de travail – perd son droit au salaire et est automatiquement licencié.

Revendication Le RPAC doit impérativement régler ces pratiques contraires au bon sens. Les stages «thérapeutiques» ou pas doivent être considérés comme un temps de travail ordinaire et ne sauraient provoquer une diminution du temps de perception du salaire en cas de maladie.

Liberté d'expression, d'opinion et de conscience – Droit de réintégration

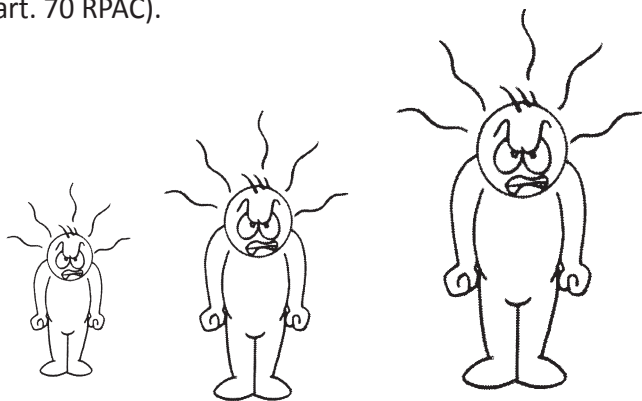
L'employeur municipal abuse des notions de «devoir de fidélité» (art 23 RPAC) et de «secret de fonction» (art 24 RPAC) pour limiter la possibilité de liberté d'expression et de positionnement critique des salarié-e-s sur les problèmes d'organisation, de contenu et de sens du travail. Ces éléments sont repris dans les procédures de licenciement sous la forme d'un recours systématique à la notion de «rupture du lien de confiance» qui permet à l'employeur de décider sans faits prouvés et proportionnels à la décision en matière de la liquidation des rapports de travail.

En fait, l'employeur exige systématiquement non seulement l'effectuation de l'acte de travail mais une adhésion explicite aux objectifs, aux décisions, à la philosophie, aux valeurs qu'il décide. Dans les faits, le ou la salariée est menacé.e dans son emploi, peut être sanctionné pour des positionnements critiques, pour l'expression de doutes ou de questionnement, pour sa liberté d'expression.

Outre une hiérarchisation croissante, la fonction publique communale est soumise à une exigence de conformisme.

Revendications Nous demandons que dans les procédures de sanction, de contrôle et de licenciement, seuls les faits établis et proportionnés soient invoqués et qu'en outre l'employeur communal s'engage à respecter l'ensemble des droits fondamentaux et des acquis légaux en matière de liberté d'expression et d'opinion, conformément à la constitution (art. 16 Cst Libertés d'opinion et d'information) et par analogie avec les art. 328 et 336 du CO.

L'employeur communal invoque systématiquement la «rupture du lien de confiance» pour le licenciement ordinaire et, pour la procédure de licenciement avec effet immédiat, jouit d'une liberté de décision qui confine à l'arbitraire («toutes autres circonstances», art. 70 RPAC).



Revendications Nous demandons que, outre les éléments énoncés au point précédent, les motifs de licenciement avec effet immédiat soient matériellement établis et prouvés.

Nous rappelons en outre que la charge de la preuve est entièrement à la charge de l'employeur dans toute procédure de licenciement (analogie LEG et pour le licenciement ordinaire, dispositions LPERS). Nous demandons qu'un droit de réintégration soit reconnu par la Municipalité en cas de licenciement abusif ou de licenciement injustifié pour ce qui est de la rupture des rapports de travail avec effet immédiat (voir la résolution du secteur social sur cet objet).

Quelques exemples

Ces éléments réglementaires/structurels doivent être complétés par des exemples concrets, constatés au quotidien pas les représentant.e.s syndicaux/ales, et dont la Municipalité ne semble pas vouloir tirer les conclusions qui pourraient permettre de corriger ces dysfonctionnements majeurs.

SPeL

Suite à une intervention du SSP en 2011, le syndicat a mené une enquête sur la gestion du SPeL (Service du personnel de la ville) par le chef de ce service. Bien que l'enquête, imparfaite et approximative, ait permis d'établir des lacunes importantes dans la gestion de ce service (manques significatifs de compétences du chef de service), la Municipalité ne prend aucune mesure d'envergure. L'employeur municipal entend faire disparaître le poste et annonce seulement son intention de promouvoir un réseau bien coordonné composé de RH de direction plus professionnels. En outre, l'activité de conseiller/ère en évolution professionnelle est un métier spécifique très différent de celui de responsable en ressources humaines. Ceux-ci/celles-ci ne pourront donc pas remplir la nouvelle tâche qui leur sera confiée, ceci au détriment du personnel.

La séparation de l'unité de santé et sécurité au travail du SPeL est la seule mesure concrète prise. L'unité d'évolution professionnelle, également séparée du SPeL, est incorporée à l'USST afin de protéger la titulaire des foudres du chef du SPeL.

Depuis, l'absence de vision stratégique, la mauvaise collaboration entre unités et service continue. Chacun.e travaille pour soi et la peur continue de régner. Pour le syndicat et la Municipalité, tant que la situation ne dégénère pas en crise ouverte, il n'y a aucune mesure particulière à prendre.

CPCL

Le personnel de la CPCL (Caisse de pensions du personnel communal) a fait état de graves dysfonctionnements de l'ancien directeur, imputables à la détérioration de son état de santé. Le personnel considérait que le directeur n'était plus à même d'assumer ses tâches fort complexes. Le syndicat a refusé par principe d'entendre le point de vue du personnel. Le conseil d'administration de la CPCL a décidé de confier une enquête à une entité extérieure à l'administration. L'enquête a confirmé le bienfondé des constatations du personnel. Le directeur a du partir et le Conseil d'administration a négocié les conditions de son départ.

Unité santé et sécurité au travail

Une ingénieure de la sécurité succède à l'ancien titulaire du poste, parti en retraite. Après une année, elle décide de partir. Dans cette unité, le médecin du travail se considérerait-il comme intouchable? Il dépend directement et uniquement du syndic. Avec le temps, de graves lacunes dans la gestion de l'unité apparaissent. En outre, il y a de nombreuses interrogations sur un possible alignement du médecin du travail sur les intérêts de l'employeur. Assume-t-il vraiment une position d'impartialité comme il le prétend officiellement? Par ailleurs, il est pratiquement impossible pour une seule personne de prendre en charge à la fois le développement de la vision stratégique globale de la médecine du travail et simultanément les nombreuses situations individuelles en qualité de médecin traitant. S'en suivent plusieurs exemples éducatifs:

Absence d'impartialité Une collaboratrice, en congé maladie de longue durée, fut convoquée par simple appel téléphonique sans aucune confirmation écrite, sans connaître exactement le statut de la séance ni les personnes qui seraient présentes. Du côté employeur, étaient présents le chef de service ainsi que la répondante RH, qui était chargée de rédiger un procès-verbal, dont nous ignorons toujours le statut et l'éventuelle destination. Pour sa part, le chef de service de la collaboratrice a utilisé la séance pour porter des critiques assez dures sur la qualité de son travail. Malgré les allégations répétées d'impartialité de la

part du médecin du travail, la séance s'est résumée à répertorier les critiques envers la collaboratrice, dans une convergence entre le médecin et la hiérarchie, tandis que les effectifs problèmes de santé de Madame n'ont presque pas été évoqués.

Les collaborateurs/rices d'un service ont fait appel au médecin de la Ville car, suite à d'importants travaux dans un immeuble, ils/elles se sentaient affecté-e-s dans leur santé (maux de tête, allergies, problèmes respiratoires). Le médecin loin d'intervenir en leur faveur les a traités de «râleurs», ce qui a conduit à des fortes réactions et incompréhension de la part des collaborateurs/trices.

Protection des données Dans les cas de maladie de longue durée, le médecin du travail demande de signer une «Autorisation de levée du secret médical» sans spécifier que le collaborateur/trice-patient-e n'est pas obligé-e de donner une telle autorisation. Pire encore, si le/la collaborateur/trice ne répond pas rapidement à la demande, il/elle est appelé-e par téléphone à son domicile. Les collaborateurs/trices ne voient qu'une injonction de l'employeur à laquelle ils/elles doivent obéir.

Le médecin-conseil se permet d'obtenir des informations sur la santé des collaborateurs/trices en appelant directement leurs médecins traitants sans demander la levée du secret médical. Nous avons constaté qu'il agit de la sorte même en sachant que le collaborateur est opposé à la levée du secret médical.

Atteintes à la santé
et à la personnalité

POUR

la protection de la santé au travail

Nous avons en outre constaté une résistance de la part des médecins de la Ville (médecin du travail et médecin-conseil) à permettre aux employé·e·s l'accès à leur dossier personnel, même quand celui-ci a été directement demandé par un avocat mandaté.

Unité d'évolution professionnelle

Cette unité (ne comprenant qu'une seule psychologue du travail) a été incorporée au sein de l'USST uniquement pour protéger sa titulaire. De point de vue fonctionnel, elle devrait faire partie du SPeL, si celui-ci ne fonctionnait pas de façon délétaire. La Municipalité a décidé de supprimer cette unité (ou de réduire l'unique poste de 100% à 80%) en privilégiant la vision du médecin du travail, lequel ne connaît que l'évolution professionnelle motivée pour des raisons de santé. Résultat: le poste de la titulaire est en passe d'être supprimé, sans que cette réorientation de la politique du personnel n'ait fait l'objet d'une discussion avec les associations du personnel. Conséquence de cette liquidation à la hussarde de l'évolution professionnelle, les nombreuses personnes en quête d'un transfert de poste sont laissées sur le carreau.

Routes et mobilité

Au moins trois personnes qui ne peuvent exercer la fonction pour laquelle elles ont été nommées pour des raisons médicales ont été envoyées en stage de durée limitée à un autre poste, ils/elles sont considéré·e·s comme absent·e·s pour cause d'incapacité de travail alors qu'ils/elles exercent pourtant une occupation à leur taux d'activité contractuel. Ils/elles sont informé·e·s que leur droit au traitement arrivera à échéance dans un délai de x jours.

Secrétariat municipal/DEVCOM

Le secrétariat municipal a été restructuré fin 2013 et un nouveau service du protocole a été créé.

Dans la foulée, une collaboratrice est informée fin 2013 par le syndic que son poste est supprimé et qu'elle

est déplacée avec effet immédiat à un autre poste, à DEVCOM. A la reprise du travail début janvier, la collaboratrice s'est retrouvée dans une situation inacceptable: son bureau avait été vidé, ses affaires mises dans des cartons et aucune nouvelle place de travail ne lui avait été réservée. Ses outils de travail (ordinateur et téléphone) lui ont été enlevés et personne n'était en mesure de lui donner des instructions concrètes sur la poursuite de ses activités professionnelles.

Par la suite, il s'est avéré que DEVCOM n'avait rien prévu pour accueillir cette nouvelle collaboratrice, ni en terme d'équipement, ni en ce qui concerne le travail à effectuer. Il a fallu insister lourdement pour qu'elle reçoive un semblant de description de poste. En fait, le chef de service s'est largement désintéressé du sort de cette employée qui a dû en somme chercher elle-même en quoi elle pouvait se rendre utile pour l'administration.

Service multimédia/Citycable

Ce service «commercial» est devenu le meilleur exemple d'un management brutal. Sous prétexte des conditions commerciales et de la dure concurrence du privé, la hiérarchie du service pousse vers la sortie bon nombre de collaborateurs/trices, notamment les plus ancien·e·s et les plus formé·e·s, pour les substituer par des auxiliaires au contrat précaire. Nous avons constaté des pratiques arbitraires et le non respect de certaines dispositions réglementaires (dans les entretiens de collaboration, dans les aménagements du temps de travail, etc.). En plus, on interdit aux collaborateurs de parler avec leurs collègues sur les problèmes liés aux conditions de travail dans le service. En cas contraire, ils sont mis en demeure. Les licenciements se font de manière brutale: le collaborateur ou la collaboratrice à licencier se fait convoquer par le responsable RH sans connaître les motifs de la réunion. Lors de l'entretien, on lui remet sa lettre de licenciement en main propre et on le libère de l'obligation de travailler, en lui enlevant les clés pour qu'il/elle ne puisse retourner au bureau.

Revendications

Les graves lacunes au niveau de la gestion des relations avec le personnel au sein du service de l'Administration générale détériorent les conditions de travail de nombreux/euses collaborateurs/trices. La responsabilité en incombe directement au syndic, à la Municipalité et à son mode de gestion.

Sont affecté-e-s en premier lieu des collaborateurs/trices des services concernés, en second lieu un certain nombre de collaborateurs/trices des autres services de la Ville dans la mesure où les lacunes de services transversaux comme le SPeL affectent les relations humaines dans tous les services de la Ville.

C'est pourquoi le SSP et SUD revendiquent des mesures destinées à mieux protéger la santé au travail et à renforcer les possibilités de la défense individuelle des collaborateurs/trices:

- **Une médecine du travail pour les travailleurs:** le médecin du travail a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail en étant impartial. Or, nous avons assisté à des séances de «réseau» où la neutralité n'était pas garantie.
- **L'extension du droit individuel d'être accompagné-e** lors des entretiens avec des responsables hiérarchiques (pas uniquement en cas de situation conflictuelle ou de procédure).
- **Le droit au salaire pour les collaborateurs/trices effectuant un stage** dans d'autres services (restitution des jours comptés à tort comme des jours d'absence due à la maladie ou un accident).

Un-e collaborateur/trice qui ne peut plus poursuivre son activité dans le poste pour lequel il a été nommé en raison d'une atteinte à sa santé peut se voir proposer une nouvelle activité - sous forme d'un stage - en particulier dans la perspective d'explorer une possibilité de déplacement. Or bien que le/la collaborateur/trice fournisse une prestation de travail, il/elle continue d'être considéré-e comme étant en incapacité de travail et ses journées de travail en tant que stagiaire sont comptabilisées comme autant de jours d'absences. Ainsi a été instauré de fait le stage occupationnel ne donnant pas droit à une rémunération. Nous contestons radicalement cette interprétation de l'art 45 RPAC. Le fait d'avoir choisi un système d'auto-assurance au lieu de la conclusion d'une assurance pertes de gain maladie avec un assureur ne doit pas avoir pour effet de créer une situation fondamentalement inéquitable. En outre, cette pratique entraîne une inégalité de traitement entre celles et ceux qui sont absent-e-s pour cause d'incapacité de travail et celles et ceux qui, tout en n'étant plus en mesure

d'occuper leur poste de travail habituel, continuent néanmoins de fournir une prestation de travail pour la Ville.

- **Garantir à chacun l'accès à son dossier personnel complet (celui du SPeL, celui du service et celui du médecin).**
- En 2014, le conseil d'administration de la CPCL a supprimé le supplément temporaire d'invalidité. La décision de supprimer purement et simplement cette prestation de la CPCL porte gravement préjudice aux personnes qui sont licenciées à l'échéance de leur droit au traitement et qui ne reçoivent pas un rente de l'Assurance-invalidité immédiatement à la suite de la fin du rapport d'emploi avec la Ville. Bien que la suppression de cette prestation constitue un changement important du Règlement d'application de la CPCL, la Municipalité n'a ni informé ni consulté les associations du personnel avant la prise de décision par le Conseil d'administration. Nous sommes persuadé qu'une autre solution aurait pu être trouvée pour éviter, si cela est vraiment nécessaire, des situations possibles de surindemnisation. Nous nous opposons à cette mesure néfaste pour les collaboratrices et collaborateurs en attente d'une décision de l'Assurance invalidité et demandons que la Municipalité propose au Conseil d'administration de la CPCL de rétablir le supplément temporaire.
- **Compléter l'art 72 bis RPAC afin que les rapports de service soient maintenus si une reprise du travail devient possible dans un délai prévisible.**

Le mécanisme de l'article art 72 bis (résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement) exclu la possibilité de prolonger la durée de ces rapports. Ce mécanisme ne tient pas compte de la

situation de collaborateurs/trices qui après une incapacité de travail de longue durée pour cause de maladie ou d'accident parviennent à la guérison et peuvent reprendre leur travail normalement dans un délai prévisible. La seule option qui leur est offerte et celle de postuler à nouveau sans garantie d'être réengagé. C'est pourquoi nous demandons qu'une la possibilité de prolonger le droit au traitement de quelques mois supplémentaires soit prévue dans le RPAC lorsque la reprise du travail à l'échéance du droit au traitement redevient possible.

En outre, la possibilité d'une retraite pré-anticipée dès 58 ans a été rendu possible dès 2011 en particulier pour des raisons de santé «lorsqu'une atteinte durable à la santé physique ou psychique, médicalement confirmée par le médecin du travail, est susceptible de rendre difficile la poursuite de l'activité habituelle du collaborateur au taux d'activité contractuel.» Toutefois cette mesure est soumise à des conditions si restrictives qu'il n'y a eu qu'une seule personne qui a pu en bénéficier en cinq ans.

- **Interdiction de licencier en temps inopportun (maladie, accident, grossesse, maternité, etc.)**

Les fonctionnaires de la Ville de Lausanne ne sont pas protégé-e-s contre le licenciement en temps inopportun (durant la grossesse, le congé maternité, les absences pour cause de maladie ou d'accident...). Seuls les employé-e-s engagé-e-s par contrat de droit privé et donc soumis au CO à titre de droit supplétif (ainsi que les auxiliaires) bénéficient de cette protection. Cette inégalité de traitement doit être corrigée et nous demandons que la disposition du CO (art. 336c) qui interdit le licenciement en temps inopportun soit introduite dans le RPAC.

Les revendications que nous indiquons ici ne peuvent pas avancer sans une prise de conscience de la Municipalité, déjà alertée à de nombreuses reprises par nos représentant-e-s. Cela implique également d'informer le personnel de toutes ces questions et de leurs enjeux dans les conditions et la vie au travail. Nous ne tolérerons pas que de telles disfonctionnements perdurent sous une nouvelle Municipalité c'est pourquoi nous déposerons nos revendications auprès de la Délégation municipale aux affaires du personnel pour ouvrir des négociations directement après cette conférence de presse.

Les 10 revendications de SUD et du SSP

- *Une médecine du travail pour les travailleurs/euses: le médecin du travail a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs/euses du fait de leur travail en étant impartial. La médecine du travail doit effectuer un travail d'une totale impartialité et ne saurait fonctionner comme un des outils du management RH de l'employeur.*
- *L'extension du droit individuel d'être accompagné lors des entretiens avec des responsables hiérarchiques (pas uniquement en cas de situation conflictuelle ou de procédure).*
- *Le droit au salaire pour les collaborateurs/trices effectuant un stage dans d'autres services (restitution des jours comptés à tort comme des jours d'absence due à la maladie ou un accident).*
- *Garantir à chacun l'accès à son dossier personnel complet (celui du SPeL, celui du service et celui du médecin).*
- *Rétablissement du droit à une rente temporaire d'invalidité de la CPCL.*
- *Compléter l'art 72 bis RPAC afin que les rapports de service soient maintenus si une reprise du travail devient possible dans un délai prévisible.*
- *Le droit au traitement entier pendant 24 mois en cas d'incapacité de travail débute dès la première année d'activité.*
- *Interdiction de licencier en temps inopportun (maladie, accident, grossesse, maternité, etc.).*
- *Droit de recours contre une décision de mise en demeure.*
- *La mise en demeure est prescrite au bout d'une année après la fin de la mise à l'épreuve.*