

# Tout ne roule pas dans les APEMS

## 13<sup>e</sup> salaire, assez de foutage de gueule

Nous avons engagé depuis plus d'une année une lutte pour que le personnel auxiliaire à la Commune de Lausanne puisse bénéficier d'un 13<sup>e</sup> salaire. C'est une revendication simple, juste et compréhensible pour chacun-e.

Il a fallu beaucoup de démarches et de pression, des interventions au Conseil communal, des négociations avec l'exécutif pour aboutir à quelque chose, ou plutôt pour avoir l'impression d'aboutir.

On ne va pas vous fatiguer ici en refaisant toute l'histoire. Elle est laborieuse, longue et souvent exaspérante. Il suffit de préciser qu'en principe le 13<sup>e</sup> salaire pour les auxiliaires devait entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020, soit couvrir la moitié de l'année.

La Municipalité veut faire passer maintenant une manœuvre insupportable et mesquine: introduire le 13<sup>e</sup> au 1<sup>er</sup> octobre seulement. **C'est-à-dire passer de 50% à 25% du montant à verser pour 2020. Eh bien trop, c'est trop!** Nous exigeons de la Municipalité qu'elle tienne ses engagements et paye depuis le 1<sup>er</sup> juillet. Sinon, nous ouvrirons le conflit pour obtenir justice d'abord et pour que cesse le mépris en même temps.

Rappelons que les APEMS emploient, à des titres divers, de nombreux et nombreuses auxiliaires. La justice et l'amélioration salariale au cœur de cette lutte est

une affaire qui concerne ces collègues au premier chef. Nous ferons tout pour qu'elles/ils se joignent à l'action.

**SUD Lausanne** va adresser une lettre formelle de mise en demeure à l'employeur communal et sortir un communiqué de presse, mobiliser tous ses soutiens, à tous les niveaux, et mener une opération pour faire honte (shaming) à un employeur décidément insupportable.

## Liquidons le travail sur appel!

Dans les APEMS comme dans d'autres secteurs de la fonction publique communale lausannoise, il y a des contrats de travail sur appel, des contrats «zéro heure». Non seulement cette pratique détestable se maintient, mais, de surcroît, elle a tendance à s'étendre.

En gros, le problème est assez facile à définir. Ces contrats de travail «zéro heure» ne garantissent aucune durée de travail à effectuer, donc aucun salaire. L'employeur fait varier la durée d'activité discrétionnairement, selon ses besoins. Les employé-e-s sont à disposition, dans un état d'assujettissement inacceptable, dans une précarité salariale et sociale irrecevable.

Le travail sur appel que l'on retrouve dans beaucoup de secteurs s'étend dans le public et dans le privé. C'est un mouvement de précarisation, une véritable épidémie qui frappe les conditions de travail et de revenu des salarié-e-s.

*Aux membres et sympathisant-e-s de SUD Lausanne dans les APEMS*

**Assemblée générale le mardi 6 octobre 2020, à 19 heures**  
**Maison du Peuple, salle Jean-Jaurès, place Chauderon 5, Lausanne**

Aux APEMS, toutes sortes de prétextes sont utilisées par l'employeur pour justifier ces contrats «zéro heure», notamment les besoins dérivant des remplacements. Mais nous savons toutes et tous que cela va bien au-delà des remplacements! Et de toute manière, aucun problème d'organisation du travail ne peut justifier que des secteurs de salarié·e-s soient systématiquement mis en position de précarité et souvent de pauvreté.

De surcroît, les contrats «zéro heure» posent des problèmes très complexes et de fortes difficultés quand les travailleurs/euses concerné·e-s doivent toucher le chômage. Il ne s'agit pas d'une précarité qui touche simplement l'emploi direct mais d'une fragilisation qui affecte, sur le long terme, toutes les conditions de vie des personnes concernées. Et les personnes concernées sont pour la plupart du temps des femmes.

***Il faut que la Municipalité cesse ses hypocrisies et dise publiquement combien de personnes parmi ses employé·e-s, et notamment ses salarié·e-s précaires, sont obligé·e-s de recourir à l'aide sociale.***

Il n'y a pas besoin d'argumentation très complexe ni d'analyse très contorsionnée. Nous exigeons que les contrats «zéro heure» à la Ville de Lausanne et dans les secteurs subventionnés par elle disparaissent. Que les contrats de travail contiennent une durée d'activité claire et que si l'employeur est incapable de donner du travail à hauteur de ce qu'il indique dans le contrat, il accomplisse ses devoirs légaux et qu'il paye.

Sur ce point aussi, nous avons commencé à lutter et à faire pression. On ne s'arrêtera pas avant que toutes les personnes concernées ne bénéficient d'un contrat de travail convenable, d'un travail fixé et garanti et du salaire qui va avec.

## **Des emplois convenables et tenables**

Les APEMS sont au cœur d'une réorganisation importante d'un certain nombre de secteurs de la fonction publique communale. Nous traiterons bientôt de cette question, avec les observations et les revendications qu'elle appelle de la part de **SUD Lausanne**. Mais, pour l'heure, ce n'est pas de cela qu'il s'agit. Restructuration ou pas, quelque chose de profond doit changer dans les conditions de travail, de contrat et de statut dans le secteur des APEMS.

En peu de mots, la journée de travail doit être redéfinie, organisée pour réduire le «temps contraint» généré par les horaires éclatés, les plages de temps dans les faits bloquées par l'employeur pour pouvoir réaliser le



travail salarié. La journée de travail doit pouvoir être faite en blocs cohérents, mobilisant aussi peu de temps que possible, permettant une continuité de l'activité aussi dense que possible.

Il faut sortir également de cette organisation où les heures de travail sont attribuées et reprises de manière aussi arbitraire qu'autoritaire par les hiérarchies et les chefferies selon les projets du moment, la mode des réorganisations et les intérêts politiques.

Les contrats de travail doivent être stabilisés et garantis et, par ailleurs, les activités professionnelles dans les APEMS doivent être revalorisées.

Il s'agit d'avoir des emplois tenables et non pas des postes à contorsions multiples, à flexibilité abusive correspondant aux intérêts et aux projets de l'employeur au détriment de la qualité de vie et des intérêts légitimes des employé·e-s. D'ailleurs, il est impossible de réaliser de bonnes prestations et un service public comme celui des APEMS en cultivant systématiquement une organisation précarisante du travail, une philosophie de dépréciation de l'activité consentie par les femmes et les hommes qui font tourner les APEMS.

Nous allons demander une négociation pour mettre à plat toutes ces questions des horaires, étudier les regroupements et les réorganisations possibles et mettre en place des postes de travail convenables. On va le faire tout de suite. Comme ça, les Municipaux et Municipales en poste et les candidat·e-s en cours auront l'occasion de dire publiquement quelle est leur position face à ces revendications et nous indiquer de combien il faudra les pousser pour qu'elles/ils fassent ce qu'il faut.

## **Ce qu'il faut pour accomplir une activité**

Les années passent et cela ne s'arrange pas. Les équipements nécessaires pour accomplir dans de bonnes conditions les missions des APEMS ne sont toujours

pas, ni en quantité ni en en qualité, suffisants. C'est une démarche essentielle que d'affirmer qu'il faut cesser de contourner les dispositions légales et qu'il faut, structurellement, disposer des outils et des espaces nécessaires à l'accomplissement des missions assignées aux APEMS.

Les missions renvoient à des situations et à des besoins sociaux des enfants et des familles. Le public qui est accueilli par les APEMS évolue. Nous refusons de considérer le problème avant tout comme une question d'effectif dans l'abstrait. Nous demandons que la réalité soit prise en compte dans sa qualité, dans sa complexité. C'est le contraire de l'alignement des noix sur un bâton et des solutions technocratiques en carton-pâte aujourd'hui dominants. Il faut des moyens, il faut des infrastructures et il faut des gens formés. Nous allons y revenir. Mais, pour cet article, mettons l'accent sur un élément décisif, celui des populations d'enfants que les APEMS accueillent. Parmi ces enfants, il y a des situations et des problèmes particuliers qui nécessitent des moyens et des gens formés pour y faire face. Or, malgré bien des démarches, les autorités s'obstinent à ne pas entendre la question de ces situations problématiques et des moyens matériels et humains qu'il faut pour les traiter. Eh bien nous leur disons clairement ceci:

**«Soit vous entendez ce que l'on vous dit raisonnablement, soit nous allons saisir l'Inspection du travail pour dénoncer le risque psycho-social que votre attitude fait courir aux APEMS ainsi qu'à la santé et à l'intégrité de leur personnel.»**

Le recours ponctuel aux auxiliaires ne suffit pas. Derrière tout ceci, il y a la volonté insupportable d'économie et d'austérité qu'on connaît à tous ces gens de pouvoir. Mais pour nous, il n'est pas question de continuer à l'accepter sans mot dire. Donc ou la situation est reconnue et les moyens mis en place, ou nous interpellons l'Inspection du travail pour qu'elle fasse des recommandations d'exécution obligatoires à ces employeurs sourds et aveugles, à dessein.

## **Formation, apprentissage et tutti quanti**

Commençons par une affirmation d'évidence. Les APEMS doivent avoir un personnel formé et pour cela, il faut dégager des moyens et cesser de faire des économies de bouts de ficelle. Il faut cesser aussi d'avoir des stratégies socialement insupportables pour les gens qui travaillent. Que se passe-t-il aujourd'hui? Les personnes qui se forment à l'APEMS et qui notamment

travaillent et étudient pour décrocher un CFC sont maltraitées. En entrant dans le processus d'apprentissage, elles quittent leur ancien contrat et entrent dans un processus de formation. La légalité, la plus incontestable, voudrait que leurs heures de cours soient considérées comme du temps de travail et payées en conséquence. Ce sont les dispositions légales sur l'apprentissage.

Les APEMS ne respectent pas ces dispositions légales et ne payent pas ces heures. Tout comme d'ailleurs elles ne payent pas non plus un certain nombre de frais nécessaires à la réalisation de la formation. Il s'agit bien évidemment et tout d'abord de faire respecter la loi. Et nous allons nous adresser à l'autorité cantonale responsable de la formation professionnelle pour ce faire.

Quand l'apprentissage est conclu, les personnes qui ont consenti à cet effort de formation se retrouvent avec un contrat nouveau qui peut dégrader leurs conditions de travail, par rapport au contrat précédant le processus d'apprentissage, et surtout elles doivent rendre 300 heures de travail à l'employeur. C'est une exigence sans aucune base légale qui met les personnes dans des situations impossibles et qui représente un prélèvement salarial au bénéfice de l'employeur qui est inacceptable.

Nous n'avons pas encore travaillé en droit toute l'envergure de cette pratique. Mais il est plus que probable qu'elle est gravement entachée d'illégalité et qu'elle contient des éléments de pression, parfois extrêmement forte, contre les salarié-e-s concerné-e-s. Le deuxième élément de notre démarche est donc tout à fait évident. L'employeur doit abandonner la pratique des heures contraintes après le processus d'apprentissage. Il doit donc, globalement, traiter les personnes en formation comme des apprenti-e-s de plein droit et offrir un contrat de travail sans condition, une fois le CFC obtenu.



## Nouvelle tarification aux APEMS, quelle démarche, quelles conséquences ?

Depuis la rentrée 2020/2021 la facturation a été annualisée dans le service des APEMS, avec une idée en tête: homogénéiser et égaliser avec le modèle des garderies pour soi-disant obtenir une meilleure reconnaissance de la part des parents au regard du travail des salarié.e.s.

**Cela nous amène à nous poser quelques questions:**

- Est-ce que le principe d'accessibilité pour tous les parents est-il respecté?
- Quelles sont les vraies raisons de ces mesures?
- A quelle valorisation salariale pour les travailleuses des APEMS cela va-t-il donner lieu?
- De quelle amélioration des lieux de travail pourrions-nous bénéficier?
- Quel sera le matériel mis à disposition?
- Quel plan de formation sera-t-il mis en place pour le personnel des APEMS, dans quel délai sera-t-il opérationnel?

La Suisse est le pays le plus cher d'Europe dans le domaine de la garde des enfants. Les communes et les cantons considèrent ces prestations comme une charge sociale et non comme un investissement d'avenir par le bien-être et l'intégration des enfants.

A nouveau des parents sont appelés à mettre la main au porte-monnaie... Comment justifier cela en sachant que cette année les chambres fédérales ont accordé une aide de 100 millions pour les lieux d'accueil?

En 2015, l'augmentation de la tarification pour 500 ménages sur les 2500 au total ne s'était pas traduite par des améliorations sur le terrain. Par contre les engagements de personnel à fonction hiérarchique (des directeurs d'établissement aux postes des gestionnaires) ont augmenté, avec, en dernière instance, moins d'aide aux gens du terrain.



---

## BULLETIN D'ADHÉSION

**SUD - Solidaires, Unitaires, Démocratiques** .....

*Je résiste, je me bats, je me syndique*

Monsieur / Madame (souligner ce qui convient)

NOM: \_\_\_\_\_ PRENOM: \_\_\_\_\_ DATE DE NAISSANCE: \_\_\_\_\_

PROFESSION: \_\_\_\_\_ SERVICE: \_\_\_\_\_

LIEU DE TRAVAIL: \_\_\_\_\_ DATE D'ENTREE: \_\_\_\_\_

Adresse exacte

RUE, NUMERO: \_\_\_\_\_ No POSTAL, DOMICILE: \_\_\_\_\_

EMAIL: \_\_\_\_\_ TELEPHONE: \_\_\_\_\_

LIEU, DATE: \_\_\_\_\_ SIGNATURE: \_\_\_\_\_