

Baisse du salaire des auxiliaires des DAC de moins de 25 ans

Une attaque contre les un·es est une attaque contre tous·tes !

Les gros salaires augmentent tandis que les petits baissent

Alors que les Conseillers·ères municipaux·ales de la Ville de Lausanne ont vu leur revenu annuel augmenter¹ de plus de CHF 11'000.-/an et plus de CHF 12'000.-/an pour le Syndic, les salaires des jeunes auxiliaires à l'heure fondent comme neige au soleil. En effet, le 17 juin 2024, le Service des Écoles et du Parascolaire (SEP) de la Ville de Lausanne communiquait aux auxiliaires des Devoirs Accompagnés (DAC) de moins de 25 ans et aux études, qu'ils et elles passeront à la rentrée du barème B2 au barème B1 « emplois jeunes », impliquant une segmentation par tranche d'âge pour les moins de 25 ans et une baisse drastique du salaire horaire. Celui-ci passe de la base de 31.61 CHF à 22.93 CHF pour les 18-20 ans (-27%) et 26.18 CHF pour les 21-24 ans (-18%).

Le SEP n'a par ailleurs laissé que 2 semaines aux employé·es pour décider s'ils et elles souhaitent continuer leurs CDD avec les nouvelles conditions ou ne pas les renouvelés. Sans compter qu'au moment de l'annonce, une partie des DAC étaient déjà terminés et une partie des auxiliaires, qui sont aux études, étaient en pleine session d'examens. Les employé·es concerné·es se sont

donc retrouvé·es à découvrir les nouvelles conditions et à décider s'ils et elles les acceptaient en étant isolé·es, dans une situation de stress important, avec peu ou pas de possibilité d'en discuter collectivement avec leurs collègues.

Dégrader les un·es, «valoriser» les autres ?

Le SEP justifie sa mesure contre les auxiliaires des DAC de moins de 25 ans aux études, car 1) les postes de ces derniers n'auraient pas les mêmes exigences que ceux des autres employé·es du parascolaire (expérience préalable avec les enfants, journée d'essai), 2) que les étudiant·es auraient besoin d'une flexibilité accrue, notamment pendant la période d'examens et qu'il y aurait plus d'absences, 3) qu'il serait possible avec cette nouvelle catégorie de renouveler une fois de plus leur CDD au-delà la durée maximale de 24 mois, dans la perspective d'assurer du travail pour la durée des études.

Alors qu'en réalité, ces auxiliaires font le même travail, avec des responsabilités équivalentes vis-à-vis des enfants, de leur sécurité, de leur épanouissement et de leur possibilité de profiter d'un cadre de travail serein. Ils et elles devraient donc bénéficier du même tarif de base: CHF 31.61/heure. ► suite à la page 2

Pétition pour le maintien des salaires! Mobilisons-nous!

Notre syndicat a été saisi par plusieurs auxiliaires et nous avons immédiatement interpellé le Conseiller municipal David Payot, en charge de la jeunesse, école et quartiers, avec une revendication très simple : annuler cette baisse des salaires. Une première séance de négociations a eu lieu le 5 juillet 2024, sans aboutir à la satisfaction de notre demande. La mobilisation doit donc continuer et s'amplifier. Ainsi, nous avons lancé une pétition pour que les auxiliaires concerné·es, leurs collègues et la population solidaires puissent exprimer leur refus de cette baisse des salaires. Nous vous invitons à la signer et à la partager au maximum !



chnng.it/ZYVMkFTMBV

¹ <https://www.20min.ch/fr/story/lausanne-la-ville-est-dans-le-rouge-mais-les-salaires-des-elus-augmentent-103126292>

De plus, si le SEP souhaite prolonger l'engagement des étudiant·es aux DAC, au lieu de renouveler les CDD à l'heure d'une année seulement, il pourrait proposer des contrats fixes en CDI ! Car contrairement à ce qu'on nous répète à l'envi, les étudiant·es ont besoin de stabilité durant leur formation, pas d'être constamment flexibilisé·es et utilisé·es comme main-d'œuvre bon marché !

Il faut déjà une certaine dose de culot pour nous faire croire que c'est dans l'intérêt bien compris des jeunes auxiliaires des DAC que leurs salaires sont baissés. Mais on atteint le comble du cynisme lorsque le SEP nous explique que cette baisse des salaires viserait aussi à valoriser le travail des employé·es du parascolaire, du fait de leurs qualifications et expériences plus élevées que celles des auxiliaires des DAC de moins de 25 ans en formation. Disons-le clairement : aucun·e

employé·e n'a quoi que ce soit à gagner en constatant que son ou sa jeune collègue aux études est beaucoup moins payé·e que lui ou elle, en dessous du socle qui était commun jusque-là, c'est-à-dire du minimum de CHF 31.61/heure. Bien au contraire ! Baisser les salaires des jeunes auxiliaires de moins de 25 ans crée le risque de dumping salarial, puisqu'il deviendrait plus avantageux pour la Ville d'engager du personnel non formé à bas salaire. Et si aujourd'hui c'est cette catégorie d'auxiliaires qui est prise pour cible, à qui le tour demain ? Sous quel prétexte fallacieux ? Si le SEP a vraiment la volonté de valoriser le travail en APEMS, ce n'est pas en dégradant la rémunération des étudiant·es auxiliaires des DAC, mais en débloquent plus de moyens et de temps pour le terrain.

APEMS les choses qui doivent changer (suite)

Ce bulletin SUD-Info APEMS est le troisième d'une série de publications qui a pour but de fixer et d'éclairer un cadre revendicatif pour améliorer significativement la condition des travailleurs·euses des APEMS, faire respecter les droits fondamentaux face à un management dur, systématiquement autoritaire, producteur de précarité et mettre en lumière les divers problèmes qui nous interpellent dans le monde du parascolaire.

Augmentations de salaire ? Mais pas pour le terrain

Tout va pour le mieux salarialement dans les APEMS. Les ancien·es chef·fes d'unité sont devenu·es des directeurs·trices, ont gagné des classes et beaucoup d'argent. Les ancien·es directeurs·trices sont devenu·es des adjoint·es et ont gagné des classes, avec à la clé beaucoup d'argent. Combien de classes et combien d'argent, au fait ?

Ce qui justifie ces promotions, c'est l'augmentation des responsabilités de toutes ces personnes. Sur le terrain, on ne voit guère ce qu'est cette augmentation de responsabilités si ce n'est une pression permanente d'encadrement, de contrôle et de pouvoir de celles et ceux d'en haut



sur celles et ceux d'en bas. C'est toujours la même histoire : soumettre davantage, faire travailler plus et imposer le silence et la conformité à tous les étages.

Donc les salaires de la hiérarchie augmentent. Par contre, les rémunérations des personnes qui, sur le terrain, produisent les prestations, répondent aux besoins des enfants et font tourner les APEMS, elles, n'augmentent pas.

Ceci nous amène à revendiquer une augmentation salariale et de classes des femmes et des hommes qui travaillent sur le terrain à hauteur de ce qui a été consenti aux hiérarques. On se heurte sans cesse à un travail plus complexe, plus dur, voire parfois plus dangereux. Mais celles et ceux qui commandent ne pensent jamais à celles et ceux d'en bas, sauf pour les faire produire davantage.

Alors augmentation des salaires maintenant, ouverture de négociations sur cet objet et reconnaissance de notre travail.

Contrôle total, pouvoir total ?

La hiérarchie des APEMS veut commander partout. Non seulement dans le cadre du travail mais dans tous les aspects de la vie, y compris la vie privée et personnelle.

Nous avons déjà dénoncé comment les chef-fes de tout poil et de toute dénomination agissent. Dans les colloques, dans les entretiens de service, partout la chefferie tente non seulement de faire travailler comme elle l'entend, mais aussi de commander aux comportements, aux « postures », à la parole. Mais cela, visiblement, ne lui suffit pas. Sous des prétextes divers, dont le devoir de « diligence » et la dernière figure, les hiérarques veulent avoir l'information totale de ce qui se dit dans la vie privée, dans la vie hors-travail. Elles et ils veulent tout savoir de ce qui se dit hors-travail pour sanctionner, cas échéant, ce qui leur déplaît ou ce qui les inquiète.

Le problème qui se pose est très clair. La hiérarchie refuse l'existence de droits fondamentaux de protection, d'intégrité, de vie personnelle, de privacité. Nous ne pouvons pas croire que toutes ces personnes investies de pouvoir et d'autorité ignorent l'existence de droits fondamentaux des employé-es. Ils et elles les mettent à mal délibérément et font tout pour que leur pouvoir absolu s'impose.

Donc, l'information est captée, accumulée, utilisée pour menacer et sanctionner. Aussi hors

du travail, il s'agit d'imposer l'impossibilité de toute critique, de toute respiration, de toute autonomie. Evidemment, un tel système fonctionne sur la base de dénonciations faites à la hiérarchie par des personnes qui détiennent des informations dont le Service est friand.

Notre revendication sur ce terrain est claire. Les droits fondamentaux et notamment les droits de protection de la personne doivent être respectés par le Service et sa hiérarchie. Les droits fondamentaux priment d'autant plus que des échanges dans la vie privée, personnelle ou sociale ne mettent pas en question l'organisation du travail et ses exigences. Nous demandons à la Municipalité qu'elle garantisse ces droits fondamentaux, ces droits à la vie personnelle et à la liberté d'expression. Pour nous, c'est une question déterminante et nous mènerons cette bataille jusqu'au bout.

De la déprotection

De plus en plus souvent, aux APEMS, les employé-es doivent faire face à des situations d'agression. Ces agressions répondent à des processus de pression de plus en plus fréquents, de plus en plus durs.

Trop souvent, les personnes concernées sont murées dans le silence. Il est plus que difficile de soulever ces questions de pression et d'agression dans les colloques. Tout est fait pour réduire la portée de ce qui se passe en cette matière. Non seulement les employé-es sont abandonné-es à leur sort, comme si ce qui leur arrive ne concernait pas l'institution et ne les intéressait qu'elles et eux seul-es, mais, trop souvent, les situations de pression et d'agression se déploient en tentatives systématiques de minorer ce qui s'est passé, en volonté de mettre au silence ou même en menaces de sanction si des employé-es victimes s'obstinent à faire savoir ce qui leur est arrivé.

Il faut le dire clairement : les questions de pression et d'agression ne sont pas des conflits entre des personnes salariées et des enfants et leur famille. Il s'agit de problèmes qui affectent l'institution tout entière. Les employé-es ont le droit, dans ces situations très graves, d'avoir la protection nécessaire de la part de l'institution. Cela signifie que non seulement les frais d'une action de la part des salarié-es doivent être pris en charge intégralement par l'institution, mais aussi que celle-ci doit utiliser tous les moyens à sa

disposition pour agir contre l'agression. Jusqu'ici, ce qui domine sur ce terrain, c'est la volonté de la hiérarchie et du Service d'avoir la haute main sur l'information, la communication et l'interprétation de tous les faits. La hiérarchie veut le monopole du récit et imposer que l'agression est un conflit interpersonnel.

A cela s'ajoute la position fondamentale du Service de ne pas reconnaître une parole collective aux équipes ou à des fractions d'entre elles. Il dérive de cela que les conséquences collectives des agressions, que les processus de pression, ne peuvent pas être librement exprimés.

Ce que nous revendiquons, c'est tout d'abord un droit à la protection des employé-es concerné-es en cas de pression et d'agression. Cela entraîne, comme nous l'avons écrit, non seulement que les frais d'action juridique des employé-es soient pris en charge par l'employeur mais aussi que celui-ci prenne parti en tant qu'institution en agissant sur le terrain juridique si cela s'avère indispensable, sur le terrain institutionnel aussi et sur le terrain de la prise de position et de la communication publiques également. Ces éléments relèvent des

responsabilités légales de l'employeur et ce dernier doit les reconnaître dans toute leur ampleur.

Enfin, le problème de la protection face aux agressions ne peut être séparé du droit individuel et collectif de donner une position, d'émettre une critique, d'accéder à toute l'information nécessaire, de formuler des propositions pour que les problèmes soient résolus et la situation améliorée. Tout ceci implique la garantie que les droits fondamentaux des employé-es sont respectés. Ce qui, dans le moment présent, n'est de loin pas le cas.

Nous exigeons un protocole négocié, clair et public qui définisse comment agir en cas d'agression, qui précise les droits des employé-es et les moyens auxquels elles et ils peuvent recourir pour assurer leur défense ainsi que les droits individuels et collectifs de prendre la parole et d'être entendu-e sur les situations d'agression.

Dans les prochains numéros de notre bulletin :

1. Que vont devenir nos vacances ?
2. Conditions, horaires et organisation du travail, quels problèmes, quelles solutions ?

Demande d'adhésion

Remplissez le formulaire ci-dessous et envoyez à SUD, Place Chauderon 5, 1003 Lausanne

Je, soussigné(e), désire adhérer à la Fédération syndicale SUD

Madame Monsieur (souligner ce qui convient)

NOM :

PRENOM :

Profession :

Lieu de travail:

ADRESSE EXACTE

Rue, numéro :

N° postal : Domicile :

E-mail : Tél.

LIEU ET DATE SIGNATURE

(Cotisation annuelle: minimum Fr. 120.- par année)