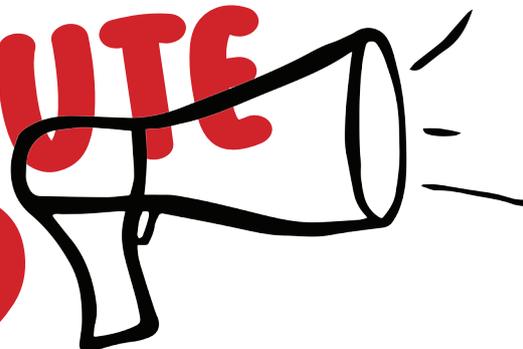


# SPÉCIAL PRO SENECTUTE VAUD



DANS CE NUMÉRO

## Pourquoi se syndiquer ?

Se syndiquer, c'est déjà agir [1]

Que peut faire le syndicat pour ses membres : [2]

En cas de problème individuel ?

En cas de problème collectif ?

Est-ce que je risque des représailles si je me syndique ? [2]

Combien ça coûte et où va la cotisation ? [2]

Et la Commission du personnel ? [2]

## Ce qui nous mobilise aujourd'hui à Pro Senectute Vaud

Règlement informatique et contrat de travail [3]

Entretiens de bilan annuels [3]

Droit à être accompagné·e, représenté·e et entendu·e [4]

Droit aux pauses [4]

Salaires et indexation [4]

## POURQUOI SE SYNDIQUER ?

### Se syndiquer, c'est déjà agir

Un syndicat est un collectif organisé de travailleuses et de travailleurs. Il a un projet de société qui passe par la défense des conditions de travail. SUD est une fédération syndicale qui veut construire une société juste, égalitaire, solidaire, démocratique. Rejoindre le syndicat, c'est donc une manière d'être solidaire et de défendre une société plus juste.

Le collectif est la base du travail syndical : il permet de se trouver avec des personnes qui vivent une réalité proche de la nôtre. C'est l'endroit où parler de conditions de travail difficiles, non pas uniquement pour le soulagement d'être entendu·e, mais pour agir et changer la situation.

La mise en commun de situations permet de repérer des nouvelles problématiques, de les analyser et de se mobiliser. Partant du principe que l'unité doit être la plus large possible, SUD vise l'unité des organisations syndicales et professionnelles. Ainsi, les luttes transversales peuvent être menées par un front uni, solidaire et donc plus fort.

C'est aussi dans le collectif que se construit le savoir de la pratique syndicale. Les connaissances en

matière de défense syndicale, de droit du travail, d'organisation et de mobilisation collective se transmettent de militant·es à militant·es ; c'est ainsi que se perpétue l'action syndicale.

SUD est portée par les travailleur·euses. Elle est indépendante des partis politiques, des organisations patronales et de l'Etat. Ainsi, les positions soutenues par SUD sont développées de manière autonome ; elles se construisent sur la base des principes du syndicat et des réflexions collectives.

Le travail que peut faire un syndicat sera d'autant plus efficace qu'il est construit comme un développement d'actions d'améliorations des conditions de travail, au lieu de n'agir que contre des péjorations de celles-ci. Car se défendre, c'est non seulement faire appliquer le droit, mais encore le transformer. Dans ce sens, la défense n'est pas une réaction, mais une action. Le syndicat, comme collectif de travailleur·euses, tient un rôle fondamental dans ce mouvement.

Donc, il ne s'agit pas de se syndiquer lorsque les problèmes se présentent sur son lieu de travail, mais de se syndiquer pour que l'action syndicale se fasse de manière permanente, en prévenant les problèmes et en améliorant nos conditions de travail.

## Que peut faire le syndicat pour ses membres :

### > EN CAS DE PROBLÈME INDIVIDUEL ? <

On a tendance à imaginer que le droit se suffit à lui-même, que le fait qu'il soit énoncé implique qu'il soit respecté. Ce n'est pas le cas : il arrive souvent qu'on doive se battre pour que nos droits soient respectés.

Les défenses individuelles sont essentielles dans le travail du syndicat. Lorsqu'on rencontre un problème sur son lieu de travail, avec sa hiérarchie, le syndicat peut intervenir de diverses manières. L'intervention fait pencher la balance vers une meilleure défense du travailleur ou de la travailleuse, car elle sous-entend que derrière l'employé·e se tient un collectif.

Concrètement, voici ce que fait le syndicat lorsqu'il est interpellé par un·e adhérent·e :

- **Donner des réponses aux questions qui se posent** : il est possible de prendre contact pour se renseigner sur ses droits, pour comprendre certains articles du règlement du personnel et leur articulation avec la convention collective du social et la loi sur le travail.
- **Accompagner à certains entretiens** : toute personne, quelle que soit la faute qui lui est reprochée, a le droit d'être entendue et défendue. Le syndicat peut accompagner ses membres dans des rencontres avec la hiérarchie pour assurer le droit d'être entendu·e et leur défense.
- **Entreprendre les démarches pour faire valoir les droits de la personne** : constitution du dossier, courriers, échanges avec les directions. L'accompagnement peut aller jusqu'aux prud'hommes.
- **Proposer une assistance juridique** : dans certains cas, si le dossier s'avère nécessiter une assistance juridique, le syndicat travaille avec un·e avocat·e de son choix.



Les défenses individuelles servent au syndicat pour observer l'évolution des conditions de travail, détecter de nouvelles problématiques transversales, cumuler des espaces de confrontations, et bien entendu élargir les collectifs.

### > EN CAS DE PROBLÈME COLLECTIF ? <

SUD soutient l'organisation et la mobilisation des collectifs de travail.

Lorsqu'un collectif de travail rencontre un dégradation ou veut améliorer ses conditions de travail, il peut être soutenu par des représentants du syndicat, de la même manière qu'il soutient des démarches individuelles.

En plus, le syndicat travaille sur les mobilisations collectives avec les moyens de lutte que sont la communication publique de son action, la mobilisation dans l'espace public et sur les lieux de travail, le débrayage et la grève.

## Est-ce que je risque des représailles si je me syndique ?

Le droit de se syndiquer et le droit de mener des actions syndicales sont des droits constitutionnels.

De même que le syndicat ne donne jamais les noms de ses adhérent·es à l'employeur, l'employeur n'a pas à enquêter pour savoir qui est syndiqué·e dans son entreprise ni à faire peser des menaces sur les personnes susceptibles d'en faire partie ou en faisant ouvertement partie.

Quelles que soient les actions menées dans le cadre d'une lutte pour ses droits, le syndicat s'assure que les personnes engagées dans ces actions ne puissent pas être victimes de représailles.

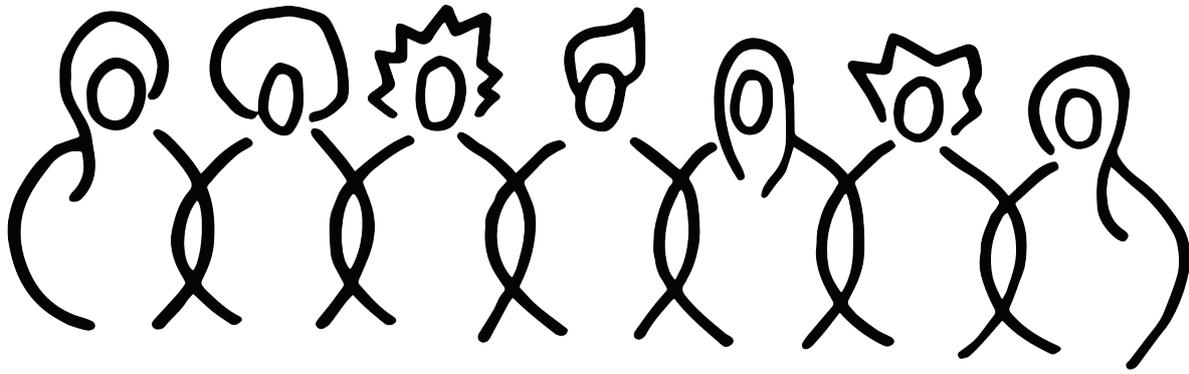
## Combien ça coûte et où va la cotisation ?

La cotisation est de 120fr par année, soit 10fr par mois. SUD étant indépendant, son subventionnement dépend uniquement des cotisations. Celles-ci permettent de payer les locaux, le personnel administratif et l'infrastructure, les actions et les frais relatifs aux démarches et aux actions. Elles participent au fonds d'assistance juridique et au fonds de grève.

Lorsque le syndicat appelle à la grève, le fonds de grève doit permettre aux syndiqué·es de participer sans pour autant rencontrer de problèmes financiers à la fin du mois. Il permet donc de faire une action de grève plus longue que s'il n'y avait pas de fonds.

## Et la Commission du personnel ?

La Commission du personnel représente les salarié·es. Elle est un organe important pour leur défense. Selon la Loi sur la participation, c'est par



elle que passent l'information, la consultation du personnel et la concertation avec lui. Sa base est l'assemblée du personnel, qui détermine ses positions et la soutient lors de confrontations avec l'employeur.

La consultation par l'employeur doit se faire avant la mise en œuvre de décisions affectant les conditions de travail, et de manière automatique. La Commission du personnel ne devrait pas avoir à demander des explications sur une mesure mise en place sans qu'elle ait été consultée et qu'elle ait décidé de la nécessité -ou non- d'une concertation avec l'employeur. Pour se positionner, elle peut faire appel aux expert·es qui lui paraissent pertinent·es, ceci inclut aussi un syndicat.

Elle doit donc, pour définir ses positions, être indépendante de la direction. Pour que ça soit possible, les membres de la Commission du personnel sont protégé·es par leur statut, et ne peuvent pas être attaqué·es pour avoir pris des positions opposées à celles de la Direction.

La CoPers et le syndicat luttent pour de meilleures conditions de travail, ils ne s'opposent pas. Le syndicat peut aussi venir en soutien de la CoPers, si elle en fait la demande. Pour autant, ils sont l'un et l'autre libres des actions qu'ils mènent dans l'institution.

## **CE QUI NOUS MOBILISE AUJOURD HUI À PRO SENECTUTE VAUD**

Voici les éléments problématiques que la mise en commun des expériences à Pro Senectute Vaud a fait émerger.

### ***Règlement informatique et contrat de travail***

Le contrat de travail comporte des annexes. Ces annexes sont précisées sur le contrat de travail. Par conséquent, un document ne peut pas apparaître comme annexe et faire partie du contrat de travail

par simple effet d'annonce.

Un règlement informatique peut bien entendu exister et il est légal d'exiger du personnel de le respecter. Par contre, si dans un règlement, s'il s'avère que des éléments ne respectent pas le droit, l'employeur devra modifier le document. Dans ce cas, la signature des employé·es ne rendra pas le document valable et ceux-ci n'auront pas à respecter des règles illégales.

### ***Entretiens de bilan annuels***

Les entretiens de bilan sont pratiqués dans nombre d'institutions. L'esprit qu'annoncent les employeurs est un esprit de dialogue, qui permet de faire le point sur les performances des employé·es, mais aussi d'entendre les préoccupations et revendications de ceux-ci. Pourtant, nous savons que le lien de subordination, qui caractérise le contrat de travail, ne permet pas réellement un dialogue d'égal·e à égal·e. C'est pourquoi le moment de l'entretien est toujours un moment de tension. Il est important d'en rappeler quelques points :

L'entretien de bilan ne devrait jamais être source de mise en demeure. S'il y a des insuffisances constatées par la hiérarchie, elles doivent faire l'objet d'une convocation et du droit d'être entendu·e que ça induit.

De plus, les entretiens s'accompagnent aujourd'hui d'objectifs. Or, nous avons des descriptifs de fonction. Ceux-ci servent à donner le cadre de ce qui est produit par la personne qui occupe la fonction. L'accomplissement des charges que définit le cahier des charges est ce sur quoi employeur et employé·e se sont entendu·es à la signature du contrat de travail. Par conséquent, la pose d'objectifs dans les entretiens dépasse le contrat d'origine, postule l'insuffisance des travailleur·euses et les met en position de vulnérabilité.

Enfin, les entretiens évaluent les savoir-être. Ils en viennent donc à évaluer la personnalité des gens. Or, l'employé·e n'appartient pas corps et âme à son employeur. Il/elle a droit à sa personnalité et à ce qu'elle soit préservée.

Si on n'est pas d'accord avec ce qui est dit dans les entretiens de bilan et écrit dans le rapport, se pose la question de la signature. On peut refuser

de signer et faire appel au syndicat pour être assisté·e lors d'un second entretien. Si la pression pour signer est trop forte, il est possible de signer en ajoutant un commentaire qui signifie qu'on n'est pas d'accord avec le contenu. Il est toujours possible de demander un entretien accompagné dans un second temps.

### **Droit à être accompagné·e, représenté·e et entendu·e**

Il arrive, même si la question n'est pas traitée dans le règlement du personnel, que la hiérarchie veuille donner un avertissement ou licencier une personne. Il se peut aussi qu'un membre du personnel souhaite un entretien avec sa hiérarchie pour aborder des questions difficiles (situation de mobbing, conditions de travail insatisfaisantes, etc.).

Généralement, il est bénéfique de se faire accompagner, ceci assure la possibilité d'être entendu·e et d'avoir un témoin de l'entretien, qui a du recul sur la situation et peut, en cas de besoin, intervenir et remettre le cadre.

Dans ce cas, l'employé·e peut demander à être assisté·e. Selon ses statuts, la Commission du personnel peut assurer cet accompagnement, afin de faciliter le dialogue. Mais l'employé·e menacé·e de sanction peut aussi être accompagné·e par un·e représentant·e syndical·e. Cette démarche a l'avantage que la représentation soit totalement indépendante des collègues et de l'institution et assure un lien avec l'extérieur de l'institution. Ce sont aussi des personnes qui ont l'habitude de gérer ces situations.

### **Droit aux pauses**

Les pauses sont obligatoires dès cinq heures et demie de travail. Le règlement du personnel applique les pauses selon la Loi sur le travail.

Il est important de rappeler que la pause doit être du temps libre, qui permet de se reposer. Il faut pouvoir quitter son lieu de travail pour faire sa pause et choisir avec qui on la passe. Par conséquent, si la hiérarchie veut imposer le lieu ou la manière de faire une pause, il ne pourra en aucune manière s'agir d'une pause, il s'agira au contraire de temps de travail.

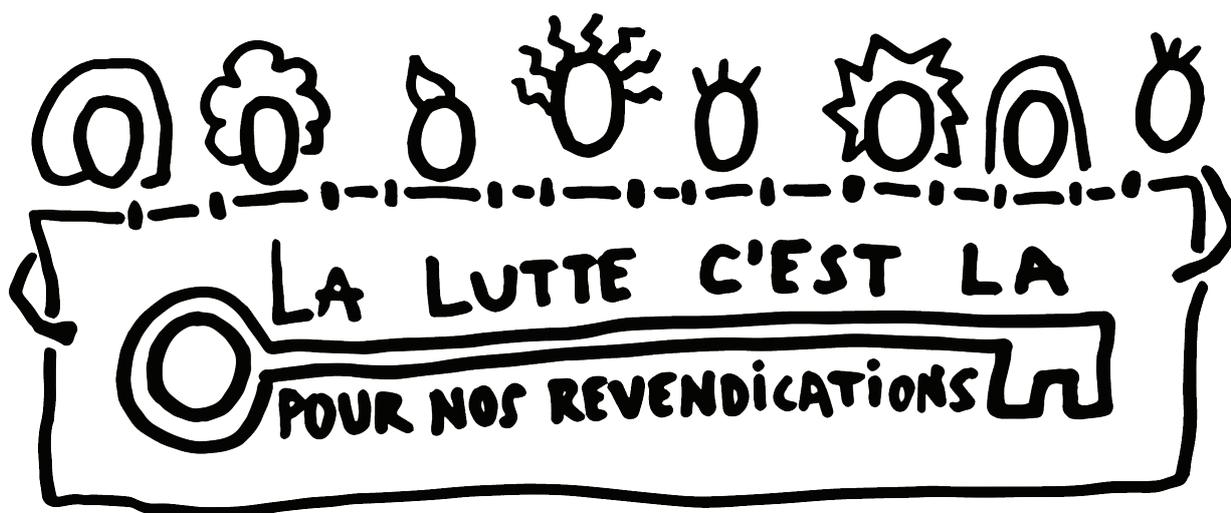
### **Salaires et indexation**

Les critères déterminant le salaire à l'engagement doivent être explicites.

Les travailleur·euses doivent avoir accès en tout temps aux informations concernant leur enclassement et leur salaire.

De plus, l'inflation concerne toute la société et tout·e employé·e devrait avoir droit à l'indexation de son salaire au coût de la vie. Si l'employeur décide de n'attribuer l'indexation qu'à une partie du personnel, il doit prouver qu'il ne s'agit pas là d'une inégalité de traitement.

**SI VOUS ÊTES OU VOUS SENTEZ CONCERNÉ·ES PAR CES SUJETS, SI VOUS AVEZ BESOIN DE SOUTIEN POUR DÉFENDRE VOS DROITS, SUR CES SUJETS OU DES AUTRES, NOUS VOUS INVITONS À NOUS CONTACTER ET À VOUS SYNDIQUER.**



**Pas encore membre de SUD?  
Rejoignez-nous!**

(formulaire en ligne, via le QR ou l'adresse ci-dessous)

<https://sud-vd.ch/adhesion/>

