

APEMS quelques choses qui doivent changer

Ce bulletin SUD-Info APEMS est le premier d'une série de publications qui a pour but de fixer et d'éclairer un cadre revendicatif pour améliorer significativement la condition des travailleuses des APEMS et faire respecter les droits fondamentaux face à un management dur, systématiquement autoritaire, producteur de précarité.

Naturellement, tout ce travail doit être discuté avant de trouver sa forme définitive et permettre l'ouverture de négociations avec l'employeur. N'hésitez pas à nous contacter, à nous transmettre vos propositions, compléments, suggestions pour que nous puissions avancer ensemble vers un document stabilisé, avec des revendications claires. Après les éléments traités dans ce premier bulletin, nous aborderons dans les publications suivantes les contrats de travail et l'indispensable suppression des contrats « zéro heures », instrument d'une précarité qu'il faut supprimer.

L'organisation du travail et les horaires seront intégrés dans ce bulletin. L'objectif est très clair. Il s'agit de trouver un cadre pour que les personnes qui le désirent puissent bénéficier d'une journée continue et non pas d'un horaire coupé qui détermine un énorme temps contraint face au temps de travail effectivement réalisé et payé. Nous sortirons également un bulletin sur la question de la classification et de la revalorisation salariale dans le secteur des APEMS.

Rupture du lien de confiance, soumettre et faire taire

Qu'est-ce que la rupture du lien de confiance ? C'est la déclaration d'une des deux parties au contrat de travail qui établit qu'il n'est désormais plus possible de travailler avec l'autre parce que la confiance que l'on avait en lui a été fondamentalement remise en cause. La rupture du lien de confiance permet le licenciement, y compris le licenciement avec effet immédiat.

Si vous êtes un-e travailleur-euse, expliquer à l'employeur qu'il y a rupture du lien de confiance vous amène à partir ou à accepter le licenciement qui pourrait s'en suivre de la part de l'employeur.

C'est donc quelque chose que l'on rencontre très peu souvent du côté des employé-es. Par contre, les employeurs ne s'en privent pas. La rupture du lien de confiance prépare et justifie le licenciement. Quand un employeur l'évoque, il faut immédiatement se défendre et contester, de manière très claire le constat que l'employeur prétend faire.

La mention de la rupture du lien de confiance contient toujours, pour le moins, une menace. Il ne faut vraiment pas laisser les choses aller. Seul un tribunal qui ne reconnaîtrait le caractère abusif ou injuste de la rupture peut apporter aux travailleurs-euses incriminé-es une réparation tout à fait partielle. Mais, sauf de très rares cas, il n'y a jamais une réintégration même si le licenciement est reconnu en justice comme abusif ou injustifié. Il n'y a guère que quelques conventions et quelques statuts de la fonction publique qui contemplent cette possibilité en cas de licenciement ordinaire, par contre jamais en cas de licenciement avec effet immédiat.

Donc, même si le tribunal reconnaît le caractère abusif ou injuste du licenciement pour rupture de lien de confiance, ce qu'il peut au mieux accorder c'est une indemnité correspondant à 6 mois de salaire. Et, à son tour, cette indemnité est exceptionnelle.

Donc, si votre chef-fe évoque ou mentionne explicitement, quelque soit l'occasion la rupture du lien de confiance, comme nous l'écrivions plus haut contestez cette prétention et avertissez le syndicat afin de construire votre défense. Le dispositif central d'une intervention syndicale sur cet objet c'est faire apparaître que la rupture du lien de confiance est abusive, infondée, arbitraire ou disproportionnée. Pour établir un ou plusieurs de ces éléments, il faut faire une analyse précise du contexte et opposer au récit patronal notre propre récit, cohérent.

Il faut mettre à mal l'utilisation fréquente, voire ordinaire, par la hiérarchie de cette invocation de la rupture du lien de confiance. Il faut attaquer son récit, le mettre en question, le démentir. Et pour cela il faut que les choses deviennent publiques. Bien sûr, nous ne prétendons pas qu'il faut sortir

les noms et les données mais qu'il faut faire surgir le problème dans son ensemble, l'exemplifier, lui donner réponse, lui opposer notre défense.

Si nous faisons monter, systématiquement, des contestations face à ces ruptures du lien de confiance invoquées, les hiérarchies qui en usent et en abusent devront devenir plus prudentes, plus mesurées.

Il est vraiment temps de s'y mettre car nous avons vu apparaître, ces derniers temps, des accusations de rupture du lien de confiance portées non plus contre des personnes mais contre des équipes. C'est un seuil extrêmement grave que nous ne pouvons pas laisser passer ainsi et à propos duquel nous sommes en train d'interpeller autant le Municipal des APEMS et des DAC que la Municipalité dans son ensemble. Car, évidemment, cela se passe aux APEMS et aux DAC qui constituent un véritable laboratoire de la disciplinarisation mise en œuvre par une chefferie de terrain et une hiérarchie de bureau.

Nous exigeons de l'employeur qu'il interdise à ses cadres et à ses cheffes d'invoquer contre une équipe la rupture du lien de confiance et d'en finir immédiatement avec ce procédé.

L'intimidation que cela représente est non seulement abusive, elle est purement et simplement illégale. Elle relève en fait d'une pratique de la contrainte.

L'entretien de collaboration et ses objectifs : fragiliser et imposer

L'entretien de collaboration (EC) est utilisé pour faire consentir les travailleurs·euses à leur subordination, pour les soumettre. Insistons. Il ne s'agit pas simplement d'accepter les ordres matériels pour effectuer un certain travail, dans un certain temps, dans un certain contexte. Il s'agit aussi d'accepter d'être inférieur·e et commandé·e dans ce que l'on pense, dans ce que l'on exprime, dans ce que l'on ressent. Et cela ne va pas s'arranger en jouant avec les notes qui accompagnent l'entretien.

Un entretien de collaboration ne peut exiger de notre part, dans le cadre du droit à l'intégrité et au respect de la personnalité, qu'un dialogue organisé avec le/la responsable. Nous avons le droit (et l'on ne peut nous contraindre) au désaccord.

Que signifie avoir le droit au désaccord? En premier lieu que notre signature sur le document de l'entretien de collaboration n'est là (si telle est notre volonté) que pour signaler que nous avons pris connaissance de ce document. On ne peut pas s'en servir pour prétendre que nous l'approuvons, qu'il a notre accord, qu'il trouve notre consentement. Chacun·e peut par sa signature exprimer sa position. Dans ce cas-là, il/elle signe et le signifie par exemple avec l'expression « Signature pour prise de connaissance de ce document ».

De surcroît, il faut en finir avec les délais de pression extrême pour faire signer les EC. Nous devons avoir le temps pour nous informer, consulter, parler avec d'autres personnes ou avec le syndicat. Les délais rapprochés sont aussi une forme de contrainte.

Même après avoir fait l'entretien nous avons la possibilité d'y faire ajouter une position qui thématise des questions qui n'ont pas été bien traitées ou qui n'ont pas été abordées dans l'EC. Nos prises de position doivent être versées à notre dossier personnel.

Nous avons présenté ces demandes à la Municipalité et nous allons les confirmer par écrit. Il faudra sans doute entreprendre des actions pour faire passer ces demandes. Nous les mènerons à bien.

Sur les objectifs, un autre problème

Sur les objectifs, il y a donc un autre problème qui touchent les EC. Les objectifs sont des ordres de la hiérarchie qui, soi-disant, s'entretient avec nous à leur propos. En fait, ce sont des décisions unilatérales qui nous contraignent. La hiérarchie ne définit pas seulement des objectifs formels. Elle en commande la mise en œuvre, juge du résultat et selon son évaluation sanctionne ou licencie. Il est pour le moins irrecevable de vouloir intégrer ces objectifs qui sont de véritables procédures disciplinaires dans un entretien de collaboration censé être un moment de dialogue et d'échange libre entre employé·es et hiérarchie.

Les objectifs doivent disparaître de l'entretien d'évaluation. Notre position est claire : suppression des objectifs.

Enfin, il faut souligner combien les travailleurs·euses sont en état d'infériorité, d'asymétrie face à la hiérarchie. Ils/elles ne peuvent être ni accompagné·es, ni assisté·es, ni défendu·es.

Donc leur droit d'être entendu·e est proprement et simplement piétiné par les employeurs. Nous avons interpellé la Municipalité sur cette situation. Les employé·es doivent pouvoir se défendre et être assisté·es pour ce faire. Et une voie de recours claire doit être indiquée pour la contestation de ces entretiens.

Chacun·e a droit à un tribunal juste et impartial qui écoute sa cause pour qu'il/elle puisse faire face à l'arbitraire.

Contester une première fois l'entretien de collaboration doit aboutir à un deuxième entretien. Puis, si c'est nécessaire, à une enquête dont le résultat doit pouvoir être contesté devant une instance juridique, indépendante de l'employeur.

Tous·tes les travailleurs·euses doivent pouvoir être accompagné·es, assisté·es et défendu·es dès le premier entretien.

Tout ceci est un problème des droits fondamentaux des personnes et des travailleurs·euses concerné·es. Il faut sortir du règne du conformisme, de l'intimidation et de l'arbitraire.

Imposer des objectifs : accroître la charge de travail et mettre en précarité

Par définition, un objectif implique une démarche de déstabilisation conçue et menée par la hiérarchie. L'objectif que l'on vous assigne exprime clairement que vous n'accomplissez pas votre travail de manière satisfaisante pour la hiérarchie ou que votre travail pour des circonstances diverses, doit être intensifié, augmenté ou élargi.

N'oublions jamais que l'objectif défini unilatéralement par la hiérarchie, contrôlé et évalué par elle dans son aboutissement, menace notre emploi lui-même. Si dans l'objectif, tout ne satisfait pas l'employeur, il peut rééditer le processus, l'élargir, vous sanctionner avec de nouveaux objectifs à la clé puis vous licencier. Or, on sait très bien que l'accumulation d'injonctions, d'objectifs, d'ordres et de contre-ordres fragilise et déséquilibre les travailleurs·euses, facilite les manquements, les erreurs et met les personnes en une situation de subordination de plus en plus profonde et capillaire face à l'employeur. Pour finir, cela contamine et porte atteinte à notre existence entière. Cela d'autant plus que l'objectif n'est pas simplement une exigence matérielle. Il constitue une injonction à la soumission, à l'acceptation de notre sort de subordination et même à notre participation à cette condition dominée.

Pour répondre à ceci, il y a un premier instrument de défense qu'il faut mobiliser. Le droit public implique que, de bonne foi, l'employeur nous assigne des missions que nous pouvons réaliser et nous donne les moyens et le temps pour ce faire. Tout objectif doit être évalué de ce point de vue et contesté chaque fois qu'il peut l'être. L'employeur décontextualise toujours, à dessein. Il fait semblant d'ignorer qu'il y a des conditions matérielles et subjectives qui déterminent les prestations de travail. Pour lui tout se réduit à un binôme ordre-exécution comme si nous étions des mécaniques. Nous devons imposer un autre discours, une autre logique, une contestation de ce processus clos.

La posture fait mal : redressons-nous !

L'objectif n'est pas simplement quelque chose de matériel : faire tel acte, en tel temps, à tel rythme. Il exige de plus en plus souvent une parfaite conformité, une soumission complète. Beaucoup de mots-clés relèvent de ce processus. Citons-en un : la posture. Ou si vous voulez, la posture professionnelle. Vous remarquerez que nous ne sommes pas ici dans un acte de travail à

accomplir mais bien dans une certaine tenue à adopter, dans une certaine expression de soi à faire apparaître, dans une conformité à ce que l'employeur demande de nous. Et ce qu'il demande, encore une fois, ce n'est pas simplement de faire quelque chose, c'est de correspondre entièrement à ce qu'il veut que nous soyons, que nous disions, que nous exprimions, que nous ressentions. Ou du moins que nous donnions le spectacle de tout ceci sans dévier d'un iota de la ligne qui nous est assignée.

Le problème est bien simple même s'il s'agit d'une lutte difficile. Il faut revenir à une exigence de travail claire, mesurée, faisable, dépendant d'éléments eux aussi définis comme le contrat de travail, le cahier des charges ou le descriptif de poste. Il est absolument évident que, contrairement à ce que l'employeur prétend, les conditions de travail et le salaire doivent être négociés. Et que tout changement doit faire l'objet d'une négociation et non pas d'une imposition ou d'une assignation. Mais en plus, la demande de production (nous sommes fondamentalement des producteurs·trices de biens matériels ou de prestations) doit correspondre à des situations, à des moyens et des temps qui la rendent effectuable. Ce dernier élément est une des conditions, y compris sur le plan légal, du devoir de l'employeur de garantir la santé, l'intégrité et le respect aux droits de la personnalité.

Tout le reste, et en premier lieu la posture, doit être contesté et, dès que le rapport de forces le permet, supprimé. L'employeur n'achète pas notre âme ni notre sensibilité ni même notre intelligence. Il achète durant un temps donné notre capacité de travail, notre savoir, nos compétences. Ce que cela signifie en termes de production et de rémunération est négocié. On ne négocie pas son âme, ni son sentiment, ni sa pensée.

De surcroît, comme nous l'avons déjà écrit au fil de ce bulletin, dans l'objectif, dans tout son parcours, nous sommes seul·es et inférieur·es face à l'employeur et à la hiérarchie. Or, dans ce processus aussi, nous avons le droit d'être assisté·es et défendu·es et ce qu'on nous demande doit être clairement référencé, donc justifié, donc contestable. Les chefferies et les hiérarchies parlent des objectifs comme s'il s'agissait d'éléments techniques, impartiaux. C'est faux. Il s'agit de commandement, d'ordre et souvent de contrainte. *Donc, le cadre normatif et légal doit sans cesse s'imposer face au processus d'assignation d'objectifs. Face au commandement de la hiérarchie, nous devons opposer le droit des travailleurs·euses à la santé, à l'intégrité et au respect de la personnalité dans tout le parcours de l'objectif, de sa proclamation à sa conclusion et à l'évaluation de celle-ci. Les travailleurs·euses*

« *objectivé-es* » doivent pouvoir être assisté-es et non comme aujourd'hui abandonné-es à leur sort face à une hiérarchie trop souvent arbitraire.

Et qu'on ne vienne pas nous dire que lors de la mise en demeure, le travailleur·euse peut être accompagné·e. Ce n'est qu'un instant isolé. La chefferie décide, assigne des objectifs selon le processus analysé plus haut et a les moyens et les normes qui permettent trop souvent de licencier les employé-es. Il faut que cela change dans le sens que nous avons expliqué tout au long de ces lignes.

Les pièges du colloque

Contrairement à ce qu'en dit la hiérarchie, le colloque n'est pas un moment coopératif où l'on échange librement et où l'on prend démocratiquement des décisions. Le colloque est d'abord une échéance verticaliste où la hiérarchie fait passer à la base des informations (des informations partielles, partiales suivant une structure et une construction qui l'arrangent) et naturellement des ordres. La plupart des offres de participation ou de coopération portées par la hiérarchie répond en fait à un mécanisme de fragilisation pour le personnel : la hiérarchie fixe le cadre, les moyens, les temps et sur ces bases, contraint, pousse les employé-es à trouver des solutions qu'elle approuve ou refuse, souverainement. Mais, même si tout cela est déjà très grave, le colloque est plus toxique encore. Il est tout d'abord un lieu de censure. La hiérarchie interdit de parler de certaines choses. Elle empêche la constitution d'une parole collective de l'équipe. Elle renvoie les problèmes à des échanges inter-individuels entre l'employé·e isolé·e et la chefferie. Du coup certaines choses ne peuvent être dites sans risque de sanction ou de répression.

Le colloque est donc un lieu et une échéance de censure où les problèmes sont niés ou reconfigurés suivant les exigences et les stratégies de la hiérarchie. Sans oublier que la hiérarchie de terrain ne fait elle-même que répercuter les ordres et les instructions qui viennent de plus haut.

Il y a encore un élément à souligner. Le colloque est un lieu de menace. Quand certain·es travailleurs·euses parlent, posent des problèmes, tentent de faire valoir leur point de vue, la hiérarchie menace très rapidement de mesures de rétorsion, de représailles ou de sanctions. Et évidemment tout ceci se retrouve dans l'entretien de coopération ou dans des convocations d'ordre divers auxquelles les personnes sont soumises sans avoir le droit d'être accompagné-es, assisté-es et défendu-es.

Le problème est donc bien que la liberté d'expression et de parole soit garantie à tout le monde durant les colloques, sans aucune mesure de rétorsion ou de représailles possible. Mais cela ne suffit pas, il faut encore que les colloques

comprennent un ordre du jour démocratiquement élaboré par l'équipe et se voient doter d'une effectivité pour les décisions prises collectivement.

Il est très important de prendre conscience de tout ceci et qu'ensemble nous agissions pour changer les choses radicalement et vite.

Considérations sur la situation générale

Dans un contexte où les employé-es du secteur public se trouvent de plus en plus confronté-es à des missions exigeantes avec des moyens insuffisants, il est impératif que les employeurs prennent des mesures pour protéger leur personnel. Les employé-es sont souvent exposé-es à des situations de plus en plus complexes et à une population exigeante, ce qui peut parfois conduire à des tensions et à des violences physiques ou verbales.

Face à ces défis, la responsabilité première de l'employeur est d'assurer la sécurité et le bien-être de ses employé-es. C'est une obligation légale. Les cas de violences, tant physiques que verbales, se multiplient et il est crucial que les employeurs ne minimisent, voire ne censurent pas ces problèmes.

Malheureusement, il est souvent constaté que l'employeur ne prend pas suffisamment ses responsabilités. Lorsque des employé-es font face à des violences, ils/elles se retrouvent souvent seul·es à gérer la situation, tandis que l'employeur évite de prendre en compte la gravité du problème voire proscrit le sujet tout en niant les problèmes systémiques qui en sont parfois à l'origine. Cette attitude a des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des employé-es, ainsi que sur leur sentiment de sécurité au travail.

Il est essentiel que les employeurs reconnaissent leur devoir de protéger leurs employé-es et notamment d'assumer leur responsabilité en cas d'incidents qui portent atteinte à l'intégrité des travailleurs·euses. Cela inclut non seulement la mise en place de mesures préventives, mais aussi le soutien actif en cas de problèmes. *Les employeurs devraient non seulement couvrir les frais de justice en cas de plainte de la part d'un·e employé·e victime de l'action d'usagers·ères, mais également porter plainte en tant qu'entité et prendre des mesures pour éviter que de telles situations ne se reproduisent.*

En fin de compte, il est primordial que la protection des employé-es soit une priorité pour l'employeur du secteur public. Les violences sur le lieu de travail ne devraient jamais être minimisées, ignorées ou pire encore censurées. En agissant de manière proactive pour prévenir et traiter ces incidents, les employeurs doivent non seulement protéger leur personnel, mais aussi maintenir un environnement de travail sûr et sain pour tous et toutes.