



Lettre aux élu·e·s en partance et à celles et ceux qui vont arriver

Les droits des salarié·e·s de la Commune ne tiennent pas assez de place dans vos préoccupations. Il faut que ça change. Vous croyez être des employeur·e·s exemplaires. Ce n'est pas exact. Il faut d'urgence améliorer les institutions et les pratiques pour garantir et protéger les travailleur·euse·s.

APEMS de Prélaz, qui nous entend ?

Nous avons un long et difficile conflit collectif à l'APEMS de Prélaz, avec un employeur dur et sans bienveillance. Nous n'arrivons pas à trouver de solution face à une hiérarchie qui veut à tout prix nous diviser, nous taire et de nous enfermer dans la résignation. Ce que nous refusons.

Dialogue social ? Lequel ?

L'employeur communal prétend disposer d'un système et d'outils efficaces de dialogue social. Or ce dispositif est incapable de nous entendre et d'apporter une solution à une situation difficile, voire douloureuse. Il faut que soient mis sur pied des outils de dialogue social accessibles, efficaces et rapides. Il faut que l'employeur reconnaisse le conflit collectif qui surgit des lieux de travail, de la parole et de l'action des équipes. Pour l'heure, il tente à tout prix de séparer, de diviser, de déplacer, de silencier et pour finir de sanctionner.

Droits fondamentaux et chaîne disciplinaire

Les salarié·e·s de la Commune ne bénéficient pas des droits fondamentaux effectifs, ni sur le plan individuel ni sur le plan collectif. Les droits à la parole, à l'association, à l'action, le droit d'être entendu·e, le droit d'être assisté·e., accompagné·e et défendu·e sont au mieux formellement proclamés mais non effectivement réalisés.

Nous nommons « chaîne disciplinaire » tout ce qui prépare, décide et accomplit la pression, la menace, la sanction. Or des pans entiers de cette chaîne disciplinaire, ses échéances décisives, échappent

au droit d'être entendu·e et défendu·e sous prétexte d'être des entretiens de service, des échéances d'organisation du travail, du suivi de réalisation d'objectifs.

Cela doit changer. Face aux agissements de la hiérarchie pour contrôler et contraindre les salarié·e·s, les droits fondamentaux doivent être garantis.

Silence et contrôle total

Le système-employeur fonctionne pour mettre au silence les salarié·e·s ou plutôt pour que le personnel n'ait d'autre parole que celle qui est fonctionnelle à la reproduction du pouvoir. Du colloque au licenciement, de l'entretien de collaboration (si bien nommé) à la vérification des objectifs assignés, la hiérarchie fait tout pour imposer son récit, pour faire triompher sa version des choses.

Cela ne peut durer ainsi. La liberté d'expression doit être respectée. La hiérarchie doit cesser de vouloir exercer un contrôle absolu sur la parole, la posture, les mimiques, les expressions, la corporéité des salarié·e·s.

A quoi servent les objectifs ?

Quelques mots aussi des objectifs. Ils sont assignés à de nombreux moments de la vie au travail. Ils sont en fait assignables à tout moment. Mais ils sont vagues. Imprécis, généraux. Leurs conditions de réalisation sont difficiles, voire impossibles. Leur vérification ouvre la voie à l'interprétation, donc à la prééminence de la position de la hiérarchie. Il faut en finir avec un manque de rigueur qui confine trop de fois à l'arbitraire.

Protection urgente

Enfin, il faut renforcer le cadre normatif et l'aide de l'employeur quand le·la salarié·e est mis en cause. Il faut des protocoles clairs qui engagent l'employeur quand il y a violence et agression contre les employé·e·s d'où qu'elles viennent. Jusqu'ici les salarié·e·s sont abandonné·e·s à leur sort. Souvent, la hiérarchie tente de censurer les problèmes dérangeants, allant jusqu'à sanctionner ou déplacer les travailleur·euse·s atteints.

Nous demandons que l'employeur assiste juridiquement et financièrement les salarié·e·s agressé·e·s mais aussi qu'il porte plainte.

De même, en cas d'intervention des salarié·e·s, des protocoles précis, établissant instructions et responsabilités doivent être élaborés et rendus publics car l'absence de normes conduit tout droit à l'arbitraire.

Alors on change ?