

ARASOL

QUELQUES QUESTIONS, UNE DÉTERMINATION

Les problèmes de l'ARASOL non seulement ne sont pas réglés mais se maintiennent, voire s'aggravent. Donc, de deux choses l'une. Soit il y a réponse aux questions et demandes de négociation, soit il y aura interpellation des instances qui peuvent intervenir pour régler les problèmes en cours. Très clairement, ces instances sont l'inspection du travail ou un tribunal compétent, saisi par le syndicat pour faire constater la situation qui perdure.

Soyons clairs ! Que des interpellations soient faites dans un parlement communal quel qu'il soit ne nous concerne pas et nous n'y sommes pour rien. Et nous n'allons pas laisser un employeur prendre la tangente pour ne pas répondre aux questions qui se posent sur les relations de travail, sous prétexte de débats dans un conseil communal, notoirement liés à l'ARASOL.

Quel employeur est l'ARASOL ?

L'ARASOL est un employeur difficilement cernable pour ce qui est des relations de travail. Organisme subventionné, entité intercommunale, mais employeur un peu plus incertain quand il s'agit de répondre en matière de droits du personnel et pour les décisions de contrôle et de sanction.

L'ARASOL ne saurait échapper à la loi commune donc, par exemple, aux dispositions de la Loi sur le travail (LTr) et de la Loi sur la participation (LPart). Elle a donc un devoir d'information, de consultations, voire d'acceptation de la participation des travailleurs·euses pour ce qui concerne les conditions de travail, la sécurité, la santé et l'intégrité.

L'ARASOL est coutumière de sanctions, notamment d'avertissements. La manière dont ça se passe actuellement n'est pas acceptable. Elle doit systématiquement non seulement expliquer à son personnel qu'il y a un droit d'être entendu, d'être accompagné, assisté et défendu au cours des procédures de sanction et de ce qui y prépare mais elle doit aussi indiquer les voies de recours afin que les salarié·es puissent se défendre et échapper

à la pratique où l'employeur est à la fois instructeur, juge et partie.

L'ARASOL ne peut pas jouer entre instance publique et instance subventionnée. Elle ne peut pas laisser dans le flou les droits de ses employé·es. Elle doit se déterminer clairement, rendre publics les droits, respecter les procédures et les usages, indiquer les recours.

Les relations de travail

Nous entendons trop souvent qu'à l'ARASOL une partie du personnel a peur, que le dialogue y est très difficile. L'absence d'écoute y est souvent soulignée. La hiérarchie est présentée, à plusieurs reprises dans ce qui nous remonte, comme dure, voire agressive.

Ajoutons que dans les constats faits par le personnel, il est souvent question de pressions ou de menaces voilées. Dans le prolongement de tout ceci, il y a la pratique des avertissements dont nous avons traités plus haut. Il n'est pas acceptable que des salarié·es qui tentent de poser un problème, de formuler une question ou même d'indiquer une contestation, aient comme réponse qu'ils/

elles peuvent prendre leurs dispositions. Si nous comprenons bien, c'est au mieux une invitation au départ, au pire une pression.

Risques psycho-sociaux

Qu'il y ait des risques psycho-sociaux à l'ARASOL est incontestable. La question qui peut se poser c'est de déterminer si ces risques sont actualisés ou pas.

Quand on considère les missions que l'ARASOL doit remplir, diverses, toujours difficiles, on perçoit très bien quel est le problème général posé par les moyens, les dotations insuffisantes ainsi que la pression exercée pour produire les prestations. L'employeur doit donner les moyens d'accomplir dans des conditions convenables les prestations demandées à l'institution, donc à ses salarié·es.

Nous nous posons des questions évidentes pour qui connaît la maison, sur la charge de travail, les dotations et les effectifs, la possibilité d'accomplir dans des conditions convenables les missions assignées.

La direction connaît les questions posées à ce propos. Elle n'y répond pas. Or, ces informations doivent être publiques, transparentes et complètes. Cela ressort notamment de la LPart et d'autres dispositions légales qui organisent les conditions de travail. Encore une fois, notre problème n'est pas de savoir comment l'ARASOL discute avec les autorités politiques (c'est le problème de l'institution et de ses autorités) mais bien que les organisations du personnel et le personnel lui-même soient dûment informés sur tout ce qui détermine les conditions de travail. C'est une exigence légale et il n'y a pas à marchander sur cet objet.

Santé et mobilité

La direction de l'ARASOL doit également informer sur les données générales quant aux absences pour maladie, à la mobilité, aux départs. Le personnel et

ses organisations doivent pouvoir se faire une idée claire, non seulement sur le volume des missions et les effectifs pour les accomplir mais aussi sur la force de travail effectivement engagée dans la production des prestations et sur l'ensemble des conditions d'activité.

L'évaluation de ces conditions nécessitent des informations sur la mobilité, sur le personnel engagé, licencié ou démissionnaire et naturellement aussi sur les salarié·es recadré·es et sanctionné·es. Car la qualité du management pèse de manière décisive sur la possibilité d'accomplir de manière cohérente et satisfaisante les missions commandées à chacun·e.

Conclusion

Il ne s'agit pas de jouer au chat et à la souris. L'affaire est trop importante. Il s'agit d'améliorer vite et significativement les conditions d'activité des salarié·es de l'ARASOL. Pour ce faire, les droits du personnel doivent être publics et donc connus. Les relations de travail doivent s'améliorer. Le management doit donc changer en profondeur et en culture. Une autre organisation des relations de travail doit s'imposer.

Enfin, les moyens, effectifs et conditions pour accomplir les multiples missions de l'ARASOL doivent être données. Si la direction ne peut les obtenir de la part des subventionneurs et des donneurs d'ordre, qu'elle le dise. La qualité et la quantité des prestations doivent être assurées et pour cela il faut des moyens, sans plus attendre. Sinon les problèmes retombent sur le personnel avec une inflation disciplinaire qui nuit à la qualité de vie au travail et donc à la santé, à l'intégrité et au respect de la personnalité des travailleurs·euses concerné·es. Tous les problèmes ne sont pas déclinés dans ce bulletin mais notre propos en contient déjà beaucoup, sinon l'essentiel.




A la direction de répondre, de nouer le dialogue et surtout de faire ce qu'il faut. Vite.

S'engager, s'unir, s'organiser: Adhérer à SUD!

Fédération syndicale SUD

Place chauderon 5 · 1003 Lausanne

info@sud-vd.ch · www.sud-vd.ch · 021 / 351 22 50

 @sudresiste  @sud_federation_syndicale  t.me/sud_vd



www.sud-vd.ch/adhesion