

Questions de reprise



Les APEMS s'étendent, grandissent et se complexifient. Les problèmes des salarié·e·s demeurent et se multiplient. Les défenses individuelles et collectives aussi. Les revendications tout autant. Nous aurons donc l'occasion et le devoir de beaucoup intervenir durant cette année scolaire.

Vous recevrez bientôt un bulletin qui fait un large tour des questions en cours. Pour l'heure, nous avons choisi de mettre l'accent sur quelques questions de reprise qui toutes touchent aux droits fondamentaux des travailleurs·euses des APEMS. Dénoncer est indispensable mais insuffisant. Il faut faire changer les choses. Toutes et tous ensemble nous allons nous mobiliser pour faire bouger le rapport de forces.

Droit d'être entendu·e

C'est le droit central, la pièce maîtresse des droits fondamentaux. Ce n'est pas simplement le droit de s'exprimer librement face à la hiérarchie et d'être entendu·e (donc que notre position soit prise en compte) mais aussi d'être informé·e, de connaître la totalité du dossier quand un problème se présente, surtout s'il y a une sanction possible à la clé.

Droits fondamentaux

Le droit d'être entendu·e est inséparable des droits fondamentaux à exercer dans le travail et dans le rapport entre vie professionnelle et vie privée. Dans le travail, chacun·e doit pouvoir prendre la parole, s'exprimer, questionner, proposer, douter, critiquer sans être menacé·e, sanctionné·e, mis·e sous pression, marginalisé·e.

Une chose est de réaliser le travail qui nous est commandé, une autre c'est d'être placé·e sous dictature comportementale, mis·e au silence, contraint·e d'acquiescer.

Il faut une déclaration des droits fondamentaux, intégrée au RPAC. Nous allons la revendiquer.

Chaîne disciplinaire

Quand il y a un problème, les travailleurs·euses sont convoqué·e·s devant la hiérarchie, interrogé·e·s, poussé·e·s à mettre en cause leurs collègues et eux-/elles-mêmes. Durant ces échéances qui sont autant d'actes préparatoires à la décision pour la hiérarchie, qui fonde à l'occasion son récit, sa version des faits, sa décision de sanction, les travailleurs·euses sont seul·e·s. Ils·elles n'ont pas le droit d'être accompagné·e·s, assisté·e·s et défendu·e·s. Cette pratique systématique de la hiérarchie porte gravement atteinte aux droits fondamentaux et en premier lieu au droit d'être entendu·e.

Nous exigeons (et nous l'avons déjà fait à la DMAP – Délégation de la Municipalité aux affaires du personnel) que le droit d'être assisté·e, accompagné·e et défendu·e soit reconnu sur toute la chaîne disciplinaire.

Qu'est-ce que chaîne disciplinaire? C'est l'ensemble des dispositifs qui préparent et peuvent donner lieu à une sanction, qui formulent et argumentent une sanction (y compris les avertissements et les lettres de cadrage) et qui en assurent le suivi. Par exemple, la définition et le suivi des objectifs. Il est évident qu'une démarche de li-

cenciement ou de prolongation du temps d'essai (dont la pratique actuelle doit être fondamentalement revue) relève de la chaîne disciplinaire.

Nous reviendrons à la charge sur tout cela et mettrons la pression qu'il faudra pour aboutir.

Reconnaissance du conflit collectif

La hiérarchie refuse de reconnaître les conflits collectifs dans les unités de travail. Elle veut conserver une position de pouvoir discrétionnaire, divisant les salarié·e·s, les enfermant dans des situations individuelles, isolant pour mieux sanctionner et intimider et liquider les problèmes en les invisibilisant progressivement jusqu'à leur disparition de l'espace public de travail.

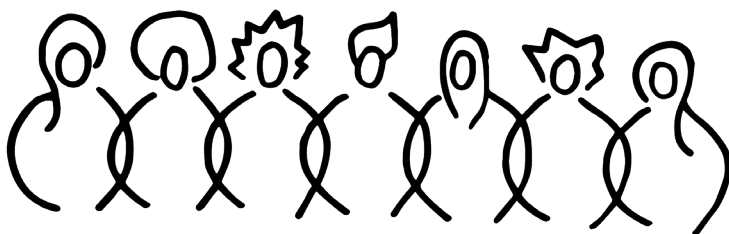
A cela s'ajoute le fait que ni ARC ni la Commission Paritaire n'assurent une intervention efficace dans les situations de conflit collectif, voire dans les situations individuelles porteuses de dimensions collectives et de questions générales.

L'employeur communal n'est pas en situation d'intervenir pour résoudre, gérer ou atténuer un conflit de travail car, selon lui, le pouvoir de la hiérarchie doit demeurer déterminant. Cela ne peut durer ainsi. Il faut réformer en profondeur autant ARC que la Commission Paritaire pour donner à ces instances une vraie capacité de reconnaissance des conflits collectifs et d'intervention dans ces situations.

La hiérarchie ne peut continuer à refuser d'entrer en matière sur les conflits collectifs et refuser ainsi le dialogue social.

Conclusion provisoire

Beaucoup de choses sont encore à traiter en matière de droits fondamentaux, individuels et collectifs, des salarié·e·s. Nous y reviendrons comme sur tous les autres problèmes et revendications. Mais nous voulons conclure (provisoirement) en signalant deux éléments. Nous avons besoin d'un cadre normatif précis et applicable sur le terrain sur la question des violences que les usagers·ères et les familles font subir au personnel. Nous devons aussi pouvoir cadrer les situations où les salarié·e·s sont accusé·e·s de maltraitance. Il faut sortir du pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie et établir des devoirs mais aussi... des droits clairs et reconnus pour le personnel.



A bientôt. Et n'oubliez pas, soyez libres, syndiquez-vous.

.....
Vous pouvez vous inscrire à la liste de diffusion d'informations SUD APEMS-DAC en nous envoyant vos coordonnées (nom et adresse email) à info@sud-vd.ch pour recevoir de l'information concernant vos conditions de travail en APEMS, nos revendications et nos actions.

BULLETIN D'ADHÉSION

SUD - Solidaires, Unitaires, Démocratiques

Cotisation annuelle SUD-Lausanne : fr 140.-

NOM: _____ PRÉNOM: _____ DATE DE NAISSANCE: _____

PROFESSION: _____ LIEU DE TRAVAIL: _____

Adresse de domicile

RUE, NUMÉRO: _____ N° POSTAL, LOCALITÉ: _____

EMAIL: _____ TÉLÉPHONE: _____

LIEU, DATE: _____ SIGNATURE: _____

À envoyer à :

SUD
Place Chauderon 5
1003 Lausanne

Ou adhésion en ligne :

www.sud-vd.ch/adhesion
ou via le code QR >

