

# Mesdames les conseillères communales, Messieurs les conseillers communaux, Il est temps d'agir.

*C'est une histoire d'APEMS et de conflit collectif de travail, comme souvent à la commune de Lausanne. Cette fois-ci, c'est de l'APEMS de Prélaz qu'il s'agit.*

*Cela fait des années que les travailleur·euse·s de l'APEMS de Prélaz vivent un conflit de travail avec la hiérarchie et cela fait des années que leur parole collective n'est pas reconnue.*

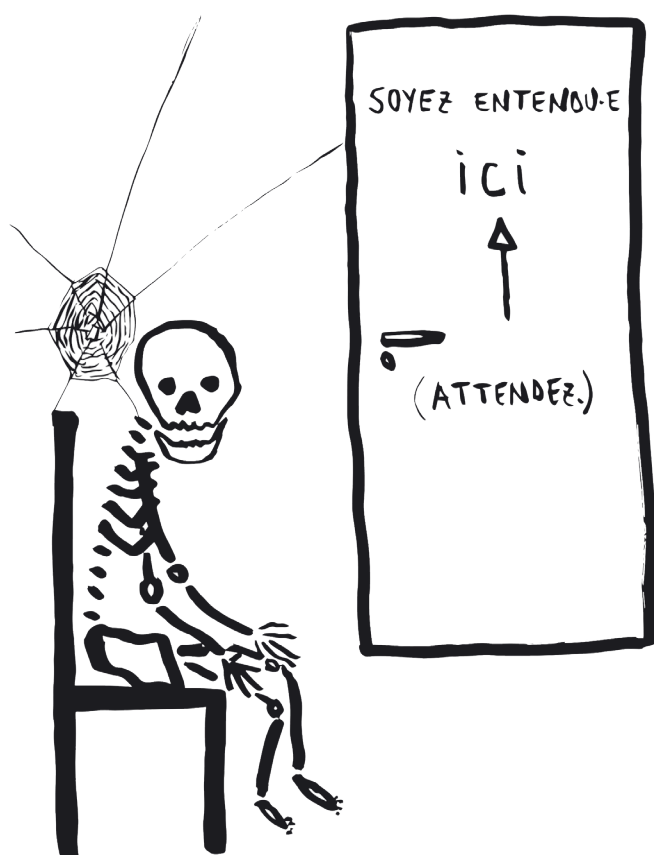
Systématiquement, la hiérarchie des APEMS refuse de reconnaître le conflit collectif et le droit collectif d'être entendu·es des salarié·es. Mais autant elle refuse de reconnaître le conflit collectif, autant elle pratique la punition collective quand se manifestent des problèmes.

Mais il y a plus grave. Les structures de la fonction publique communale destinées à promouvoir le dialogue social, la médiation, voire la solution des problèmes qu'exposent les salarié·es, refusent de prendre en compte l'affaire du conflit collectif à l'APEMS de Prélaz.

En d'autres termes, ces deux structures, ARC et commission paritaire, refusent de prendre en charge le conflit que vivent depuis des années ces employé·es. Celles-ci et ceux-ci ont exposé aux deux leur situation, leurs problèmes, leurs revendications. Ils et elles se sont heurté·es à un refus pur et simple d'agir sur la question.

Nous en tirons comme conclusion que le dispositif de dialogue social, de médiation et de recherche de solutions aux problèmes collectifs est bel et bien bloqué à la commune de Lausanne. Les travailleur·euse·s en situation de conflit avec leur hiérarchie, dans leur équipe, n'ont aucun moyen de se faire entendre institutionnellement. Les dispositions réglementaires sont purement formelles et, dans les faits, ne servent à rien. Le droit collectif d'être entendu·es est bafoué.

Mais ce n'est pas que sur le plan collectif que les problèmes se posent. Il y a également une très grave situation sur le plan individuel. Nous l'exposons ci-après.



## **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 travailleur·euse·s sont convoqué·es devant la hiérarchie, interrogé·es, poussé·es 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 travailleur·euse·s sont seul·e·s. Ils et elles n'ont pas le droit d'être accompagné·es, assisté·es et défendu·es. 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 licenciement 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.

## **Conclusion provisoire**

Non seulement les dispositions réglementaires en matière de droit individuel et collectif du personnel doivent être effectivement respectées. Non seulement les sanctions collectives doivent immédiatement cesser mais il faut aussi que soit négociée et mise au point une charte des droits des salarié·es qui garantisse leurs droits et en premier lieu le droit d'être entendu.e, individuellement et collectivement, pour tous les actes qui préparent ou décident des sanctions.

Tout ceci doit être consigné et systématiquement organisé dans une charte des droits du personnel, y compris sur le plan de l'action des structures d'écoute, de médiation et de recherche de solutions dans les conflits. Ce qui signifie en premier lieu que doit cesser le déni des conflits collectifs et l'opposition à ceux-ci de politique de sanction et d'intimidation.

**Dans la conquête des droits du personnel, le Conseil communal peut jouer un rôle décisif. Mesdames les Conseillères communales et Messieurs les conseillers communaux, nous vous demandons d'agir.**

**L'équipe de l'APEMS Prélaz réclame écoute et justice.**

**Les deux doivent lui être immédiatement accordés.**

