

Cahier de revendications des employé.es de Clair Bois validé par l'Assemblée Générale des employé.es de Clair Bois du 3 mai 2023

Meilleures conditions de travail

- Que les directions soient plus proactives à proposer des formations aux équipes, en équipe, pour assurer de bonnes relations de travail et la bonne prise en charge des bénéficiaires. Ces formations doivent être accessibles à toutes les fonctions.
- Protocole pour les personnes qui transitionnent et les coming out (LGBTIQ+) notamment en cas de changement de nom, prénom, genre : à quelle personne de référence s'adresser.
- Augmenter le personnel d'intendance : ce n'est pas aux éducateurs.trices et aux ASE d'assurer les tâches ménagères. A l'exception des tâches à visée éducative.
- Assurer une bonne répartition des tâches quotidienne liées à l'entretien des locaux et du matériel, qui peuvent entrer dans le cahier des charges des ASE et des éducateurs.trices. Cette réflexion doit être menée en équipe.
- Revalorisation de la fonction d'ASE.
- Plus de postes en CDI dans le pool de remplacement plutôt que de recourir à des intérimaires.
- Améliorer la dotation sur le terrain en augmentant le nombre de postes
- Que le maximum d'annuités accordées à l'embauche pour l'éducation des enfants passe de 5 à 10.

Conciliation vie privée/vie professionnelle

- Que Clair Bois lance un sondage pour savoir combien d'employé.es auraient l'utilité d'une crèche interne avec des horaires atypiques, possiblement ouverte 24/24, 7/7. Les travailleuses.euses de la crèche seraient employé.es par Clair Bois et seraient donc soumises à la CCT. Que le personnel soit consulté via ses syndicats pour l'élaboration du sondage.
- Introduction d'un congé pré-maternité à la fin de la 37^{ème} semaine de grossesse.

Prévention et gestion des violences

- Protection de l'intégrité du/de la collaborateur.trice lors d'agressions physiques ou verbales de la part des usagers.ères : Nous demandons un protocole pour savoir comment agir en tant que témoin ou victime de violence. Que ce soit pendant l'agression ou après l'agression. Le protocole doit être rédigé de manière paritaire : entre le personnel accompagné des secrétaires syndicales et la direction. La validation du protocole doit être paritaire.
- Qu'une personne de Clair Bois soit disponible pour accompagner les personnes victimes d'agression lorsqu'ils.elles souhaitent déposer une plainte pénale. Les employé.es doivent avoir le choix entre deux personnes et au moins l'une d'elle doit être un.e juriste ou un.e avocat.e externe à la FOJ. Les frais sont pris en charge par l'employeur. La décision de porter une plainte pénale devrait être discutée en équipe afin d'évaluer la portée éducative d'un tel acte.
- Formation obligatoire sur le harcèlement à tout le personnel, y compris les cadres. Axé notamment sur les discriminations (sexistes, à l'encontre des personnes LGBTIQ+, racistes, validistes, en raison des origines, ...).
- Protocole à suivre en cas de discrimination auprès des usagers.ères sur les questions féministes, LGBTIQ+, validisme, racisme et autres discriminations auprès des usager.ères et/ou de leur famille (sexistes, à l'encontre des personnes LGBTIQ+, racistes, validistes, en raison des origines, ...). Le protocole doit être rédigé de manière paritaire : entre le personnel accompagné des secrétaires syndicales et la direction. La validation du protocole doit être paritaire.
- Discrimination à l'engagement : formation des cadres sur ce qui n'est pas légal de dire et demander lors d'un entretien. Aborder cette question en séance syndicats direction pour faire remonter les problèmes rencontrés, en anonymisant si demandé les témoignages.