

## **Assemblée Générale des employé.es de la FOJ du 21 mars 2023**

**Cahier de revendications des employé.e.s de la FOJ en vue de la grève féministe du 14 juin 2023. Le personnel demande à la direction de mettre en place et garantir :**

### **De meilleures conditions de travail**

- Que les DAF soient plus proactifs/ves à proposer des formations aux équipes, pour assurer de bonnes relations de travail et la bonne prise en charge des bénéficiaires.
- Un protocole pour les personnes qui transitionnent et/ou font un coming out (LGBTQIA+) notamment en cas de changement de prénom, genre : afin que l'on sache 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 quotidiennes 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 et réécriture des cahiers de charges des ASE.
- Plus de postes en CDI dans le pool de remplacement.
- Nous soutenons et invitons à continuer toute action liée à une dotation adaptée aux besoins du terrain. Ces démarches seront suivies lors des séances syndicats direction.
- Lorsqu'il y a un départ de collaborateur.trice, demander à l'équipe si des personnes souhaitent augmenter leur pourcentage. Si le pourcentage vacant veut être absorbé dans son intégralité par l'équipe, prioriser cette solution.
- Que le maximum d'annuités accordées à l'embauche pour l'éducation des enfants passe de 5 à 10.
- Tendre vers la parité pour les cadres.

### **Une conciliation vie privée/vie professionnelle**

- Que la FOJ 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
- travailleurs.euses de la crèche seraient employé.es par la FOJ et seraient donc soumis.e.s à la CCT. Que le personnel soit consulté via ses syndicats pour l'élaboration du sondage.
- Un droit à travailler à temps complet ou partiel si souhaité, y compris pour des postes à moins de 80%.

- Réduction du temps de travail pour le même salaire, 32 heures par semaine pour un 100%.
- Introduction d'un congé pré-maternité à la fin de la 37<sup>ème</sup> semaine de grossesse.

### **De la 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 : il semblerait que les femmes sont plus impactées notamment par les agressions physiques, étant plus souvent prises pour cibles. 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.

- Mettre en place des mesures appropriées garantissant la sécurité et l'intégrité des collègues lorsqu'ils.elles travaillent seul.es la nuit, à huit clos. Il ne s'agit pas de renforcer le nombre de caméras de surveillance mais plutôt de garantir deux collègues par nuit. Cette revendication est à discuter en séance syndicats direction.

- Qu'une personne de la FOJ 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, ...).

- Dans le cadre des formations données par le deuxième observatoire, que l'accent soit mis sur les absences liées à des maladies chroniques : règles douloureuses, migraines,...

- Protocole à suivre en cas de discrimination auprès des usagers.ères sur les questions féministes, LGBTQIA+, 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.

- Etude quant à la pertinence du développement d'une structure spécifique au sein de la FOJ pour les jeunes qui vivent un processus de coming out et/ou de transition. Le personnel serait spécialement formé aux questions LGBTIQ+. Il serait utile de reprendre l'étude faite par Dialogai il y a une dizaine d'années.

- 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.

Pour les syndicats,

Camille Cantone, Secrétaire syndicale SSP et Alice Lefrançois, Secrétaire syndicale SIT