

VAUD . La presse a récemment pointé du doigt un employé de l'Etat pour son engagement dans le mouvement Extinction Rebellion. Pourtant, aucune norme légale ne s'y oppose. Mise au point.

Refuser la tendance à la criminalisation

SERVICES PUBLICS
ERIC ROSET . PHOTO

Interrogé par la presse, le chancelier d'Etat vaudois, Vincent Grandjean, a affirmé que la situation du salarié concerné serait «très délicate». Certains observateurs ont même invoqué le «devoir de fidélité à l'employeur». Selon Julien Eggenberger, député et président du SSP – Région Vaud, cette analyse ne repose sur aucune disposition légale. Elle vise uniquement à justifier des restrictions inacceptables à des mouvements sociaux. Questions.

Existe-t-il une norme légale qui empêcherait à un salarié de l'Etat de s'engager dans un collectif se mobilisant en faveur du climat, y compris en utilisant les armes de la désobéissance civile?

Julien Eggenberger – L'affirmation du chancelier est très critiquable et participe d'une tendance à criminaliser les mouvements sociaux, que nous devons dénoncer et combattre. En effet, sur le fond, il n'y a pas de norme légale qui interdirait, par principe, à un employé de manifester en tant que citoyen, en dehors de son emploi au service de l'Etat. Une telle norme ne respecterait d'ailleurs pas les principes constitutionnels garantissant la libre expression.

Les principes légaux qui s'appliquent sont la neutralité dans le cadre de l'exercice de sa fonction et le devoir de réserve. En l'occurrence, les faits reportés se sont produits en dehors du cadre professionnel. La neutralité attendue dans l'exercice de la fonction est donc respectée. Concernant le devoir de réserve, celui-ci doit s'apprécier selon la fonction de la personne concernée et

l'incompatibilité qui pourrait en résulter. Ainsi, les attentes envers un policier ou un chef de service ne sont pas les mêmes que pour un employé lambda. Enfin, il faut tenir compte du critère de proportionnalité. Ce que fait Extinction Rebellion est quelque chose de modéré. Ce mouvement n'appelle pas à la violence. Dans un autre contexte, les manifestant-e-s qui ont occupé brièvement une succursale lausannoise de Credit Suisse ont été blanchi-e-s par la justice en première instance.

La liberté de s'exprimer et de manifester, garantie par la Constitution, peut-elle être limitée par le devoir de fidélité à l'employeur?

La liberté d'expression et de manifestation est un principe supérieur, garanti par plusieurs normes légales. Selon les circonstances, il peut être attendu un certain devoir de réserve. Ce dernier concernerait strictement le domaine d'activité de la personne et devrait rester exceptionnel afin de respecter le principe de proportionnalité.

À noter que, dans le cadre d'un mandat de représentation syndicale, aucune restriction ne saurait exister. Finalement, les règles usuelles s'appliquent: secret de fonction en ce qui concerne les données sensibles, secret professionnel, interdiction de l'injure. Ces éléments précisés, il ressort que les situations dans lesquelles une limitation pourrait intervenir sont très limitées et exceptionnelles.

En l'occurrence, s'impliquer dans un mouvement de lutte en faveur du cli-

mat ne justifie aucune restriction. Encore moins un devoir de fidélité à l'employeur.

Que conseiller à un-e salarié-e qui serait menacé-e en raison de son engagement militant en faveur du climat?

En cas de difficultés, de manière générale, il faut s'adresser sans délai à son syndicat. Il vaut la peine de garder une trace des échanges avec sa hiérarchie et exiger que ceux-ci prennent la forme écrite.

Dans le cadre de la grève pour le climat, le 15 mai prochain, le SSP appelle à se mobiliser sur les lieux de travail. Quelle démarche suivre pour que ces grèves ou débrayages ne débouchent pas sur des sanctions?

La grève est licite en Suisse du moment qu'elle concerne les relations de travail, qu'elle est soutenue par un syndicat et qu'elle intervient en dernier recours, c'est-à-dire que des négociations ont été tentées.

Pour la grève du futur, les mêmes démarches que pour une grève normale doivent être appliquées. Ainsi, il faut s'assurer qu'un syndicat soutienne la grève et que les démarches nécessaires à la rendre licites aient été entreprises: élaboration de revendications, négociations, saisine d'un organe de conciliation éventuel. Ensuite, il existe des procédures différentes selon les secteurs pour annoncer sa participation et pour l'organisation du service minimum. Les secrétariats du SSP sont en mesure de fournir les informations nécessaires. N'hésitez pas à prendre contact! ■



Agenda militant

GRÈVE DU CLIMAT VAUD LAUSANNE

Assemblée générale
Vendredi 28 février, 18 h
Maison du peuple
Place Chauderon 5

GRÈVE DE LA FONCTION PUBLIQUE FRIBOURG

Mercredi 4 mars, toute la journée
De 9 h à 10 h: rassemblement sur les lieux de travail, portez l'autocollant et envoyez une photo!
(greve4mars@gmail.com)
Dès 14 h, rassemblement devant le bâtiment des Finances

EXTINCTION REBELLION – QUE FAIRE DANS LE SOCIAL ET LA SANTÉ? LAUSANNE

Mercredi 4 mars, 12 h 15
Haute école de travail social
Chemin des Abeilles 14

MAISON DU PEUPLE 2.0 LAUSANNE

Inauguration des nouveaux locaux
Jeudi 5 mars, dès 17 h 30
Place Chauderon 5

TRAVAIL DE CARE, TRAVAIL DE MÈRE GENÈVE

Samedi 7 mars, 13 h 30 à 17 h
Maison des associations, rue des Savoises 15

GRÈVE DES FEMMES TOUTE LA SUISSE

Dimanche 8 mars
Voir le programme en page 8

ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE GENÈVE

Assemblée générale extraordinaire du SSP – Région Genève
Mercredi 11 mars, 20 h
Université ouvrière de Genève, Place des Grottes 3

Impressum

JOURNAL DESTINÉ AUX MEMBRES DU SSP
PARAIT TOUS LES 2 VENDREDIS DU MOIS

ÉDITEUR RESPONSABLE

SSP-VPOD
Stefan Giger
Secrétaire général
Case postale 8279
8036 Zurich
www.ssp-vpod.ch

RÉDACTEUR RESPONSABLE

Guy Zurkinden
Case postale 1360
1001 Lausanne
Tél. 021 340 00 00
Fax 021 340 00 09
E-mail: journal@ssp-vpod.ch

IMPRESSION

Atar Roto Presse SA, Genève