

QUEL CRÉDIT ?

Rapport annuel 2016

En règle générale, la crédibilité d'une ONG se mesure avant tout à l'image qu'elle renvoie vers l'extérieur. Pourtant, notre syndicat est régulièrement confronté à des cas où les conditions de travail ou la façon de traiter les collaborateurs contredisent l'image que se donne une ONG ou les exigences qu'elle impose à ses partenaires. La population, le cercle des donateurs et donatrices n'ont quant à eux guère la possibilité d'observer ce qui se passe réellement au sein des organisations (conditions de travail, climat de travail, étendue des droits de participation).

Ce thème nous occupe de façon récurrente depuis que nous avons commencé notre travail, en février 1987. Il y a dix ans, lors d'une assemblée avec nos membres, nous avons soumis à la discussion une série de revendications basées sur diverses constatations. Elles restent actuelles. Exiger une véritable crédibilité des organisations, voilà qui n'a cessé de sous-tendre le travail du SSP-ONG jusqu'à présent. Et ce n'est pas fini.

Corporate governance: et le personnel dans tout ça ?

C'est sous ce titre que le SSP-ONG publiait, il y a dix ans, une feuille d'information présentant une série de revendications en matière de gouvernance d'entreprise, qui découlaient des constatations suivantes :

La crédibilité et l'intégrité d'une ONG se mesurent aussi à l'aune des conditions de travail et des droits de participation qu'elle garantit à son personnel (...) garantir des conditions de travail progressistes et proposer des modèles de gestion participative ne sert pas qu'à maintenir un bon climat de travail et à motiver les collaborateurs à s'investir pour les objectifs de l'organisation. Tout comme la transparence financière, une meilleure transparence en matière de conditions de travail (dans les Rapports annuels, par exemple) renforce la considération que le public, les sympathisants et les donateurs ont pour l'organisation concernée ; c'est en outre pour celle-ci une façon de marquer son opposition à la détérioration croissante des conditions générales de travail (...)

Lorsqu'une ONG défend vis-à-vis du public et de la so-

ciété certains principes et certaines positions (tout particulièrement dans le domaine social), elle doit aussi les traduire dans son fonctionnement interne.

Fort heureusement, de nombreuses ONG ont un fonctionnement interne qui correspond à l'image qu'elles projettent. C'est notamment le cas pour les organisations qui ont fixé leurs conditions de travail dans une convention collective de travail (CCT). La CCT est un bon instrument pour renforcer la prise de conscience des collaborateurs et des dirigeants et attirer leur attention sur le fait que leur organisation ne peut demeurer crédible vis-à-vis de l'extérieur que si elle l'est aussi à l'interne. Pour cela, il faut que les collaborateurs élisent une commission du personnel dotée d'une voix délibérative dans les organes directeurs de l'organisation et qu'ils bénéficient eux-mêmes de droits de participation à différents niveaux. Un partenariat clairement défini entre employeurs et employés peut alors s'instaurer, valable aussi pour les temps difficiles. Le soutien professionnel externe que peut apporter le syndicat n'est pas à sous-estimer ici.

SSP-ONG le syndicat des collaborateurs et des collaboratrices des organisations non gouvernementales (ONG) – œuvres d'entraide, associations de défense de l'environnement, organisations en faveur de l'éducation, groupements d'intérêts ou entreprises autogérées.

Des CCT réjouissantes

L'élaboration ou la révision de conventions collectives de travail a constitué, aussi en 2016, l'une des priorités du SSP-ONG. Les collaborateurs ont pu s'exprimer à deux reprises, une fois au sujet d'une nouvelle CCT et une fois sur la révision d'une CCT. La révision de la CCT des associations de l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) et de Solidar Suisse entraîna de nombreuses mesures d'économie et la suppression de plusieurs aspects progressistes des conditions de travail. Elle a été néanmoins approuvée par une claire majorité (90,1% des collaborateurs ont dit OUI contre 3,9% de NON et 6% d'abstentions), avec une participation de 54,5%. La CCT s'applique pour une durée indéterminée et ne peut être résiliée avant quatre ans.

Le vote sur la première CCT de la Fondation ECAP (d'une durée contractuelle de cinq ans) a été très motivant pour tous. Le texte a été clairement approuvé par 437 OUI (96,7%) contre 5 NON et 11 abstentions. La participation était de 56,4%. La CCT est entrée en vigueur le 1er juillet 2016.

Des contrats de prestations équitables

Les résultats de l'étude BASS de 2015 servent de base à une campagne qui a pour objectif d'obtenir des condi-

tions plus équitables dans l'attribution des contrats de prestations (procédures d'adjudication). En étroite collaboration avec la section zurichoise du SSP, le SSP-ONG a mis au point un catalogue de revendications concernant les critères d'attribution et nous voulons les exprimer par différentes voies (parlements, administrations, ONG). Voici les principales: renoncer à la sélection basée exclusivement sur le prix (best-price praxis); donner la priorité à des conditions de travail progressistes, à l'offre de places de stage et d'apprentissage et à l'emploi de travailleurs âgés, de personnes handicapées et de migrants plutôt qu'au facteur des coûts; allonger la durée contractuelle, afin de permettre aux organisations et aux collaborateurs une meilleure planification de leurs activités; prendre en compte le savoir-faire basé sur la longue expérience et la fiabilité d'une ONG (concurrence).

La jungle des salaires de stage

A la fin de l'année 2016, le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) a attribué un contrat de prestations pour un « Développement d'une procédure d'évaluation linguistique, collaboration au développement d'un outil d'évaluation des compétences linguistiques actionnelles » à une organisation qui compte remplir le mandat en en-

Berne et Argovie: licenciements et gel des salaires

L'office cantonal Economie bernoise (beco) a lancé en janvier 2017 un nouvel appel d'offres pour le projet BinPlus (intégration professionnelle). Les enseignants doivent désormais disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans et avoir l'allemand (ou le français) pour langue maternelle. Ils n'auront plus la possibilité de travailler une journée à domicile (pour la préparation des cours, les corrections, etc.), comme c'était en général le cas jusqu'à présent. Le beco exige d'eux une présence constante sur place (correspondant à leur taux d'occupation). Des postes d'assistant ont été créés, sans doute dans l'idée de faire des économies. Les personnes qui les occupent prêtent main forte aux enseignants, sans être eux-mêmes directement responsables des cours. Le beco se réserve en outre le droit de refuser des collaborateurs qui étaient déjà engagés dans le projet s'ils ne correspondent pas au profil nouvellement défini. Ces nouvelles exigences ont contraint une ONG bernoise à licencier des collaborateurs expérimentés qui travaillaient jusqu'alors pour le projet, quand ceux-ci n'ont pas démissionné.

Dans une lettre datée du mois de novembre, le canton d'Argovie a quant à lui enjoint à tous ses fournisseurs de prestations de s'abstenir d'augmenter les salaires en 2017.

Par ces deux exemples, on voit bien à quel point la situation se détériore: de plus en plus, les bailleurs de fonds publics se mêlent des détails pratiques, contrôlent les institutions prestataires et limitent leurs marges de manœuvre.

gageant un stagiaire. Pour cette place de stage à durée déterminée, cette organisation recherche une personne en cours d'études de pédagogie, psychologie ou germanistique, ou ayant déjà achevé son cursus, et qui puisse satisfaire encore à d'autres exigences. Le salaire brut offert pour ce poste à plein temps se monte tout juste à 1200 francs par mois. D'autres ONG avaient postulé, dont certaines qui proposaient des salaires nettement plus élevés.

Le SEM a choisi le prestataire le moins cher – et ce, bien que la Confédération elle-même rétribue nettement mieux ses stagiaires : 2 668,45 francs par mois en cours d'études de Bachelor, 3 735,85 francs par mois avec un diplôme de Bachelor et 4 180,65 francs par mois avec un diplôme de Master, voire un Doctorat.

Une fois de plus, l'exemple actuel du SEM montre clairement qu'il est urgent de fixer un salaire minimum légal pour les stages, de sorte que le salaire couvre au moins une bonne partie des frais de subsistance. Les stages ne doivent pas être des emplois à prix cassés.

Les stagiaires de l'ONU ne se laissent pas faire

Au début 2016, on apprenait que l'ONU employait chaque année plus de 4000 stagiaires sans les payer. Les responsables de l'ONU se sont toujours plaints de recevoir trop peu d'argent des Etats membres pour pouvoir augmenter leur budget et rémunérer les stagiaires, et ils continuent d'utiliser cet argument. En s'appuyant sur la devise « Pay your interns » (payez vos stagiaires), les personnes concernées ont lancé l'initiative « Fair Internship Initiative » (<https://fairinternshipinitiative.wordpress.com>). Les auteurs de ce texte ont la ferme intention de mieux s'organiser et d'amener par le dialogue les responsables de l'ONU à rémunérer les stages. Cela permettrait à des jeunes gens qui ne peuvent compter sur l'aide financière de leur famille de pouvoir faire un stage à l'ONU et d'en vivre, du moins en partie.

Licenciements par tranches

Le SSP-ONG observe de plus en plus la tendance au « licenciement par tranches ». Une organisation invoque des motifs d'économie ou de réorganisation pour diminuer le taux d'occupation d'un collaborateur en ayant recours au congé-modification. Ce taux passe d'abord, par exemple, de 80 % à 50 %, puis peu après

à 30 %. Le cahier des charges du poste n'est souvent qu'insuffisamment adapté. Or, pour nombre de collaborateurs, un poste à 40 ou à 20 % n'est pas une solution envisageable. Ils ne peuvent plus en vivre et doivent se mettre aussitôt à la recherche d'un poste à temps partiel complémentaire, ou même d'un autre emploi, ce qui est loin d'être facile, comme l'expérience nous l'enseigne.

Une double pression s'exerce sur les collaborateurs concernés par ces réductions de poste par étapes. En effet, s'ils ne signent pas le nouveau contrat, ils sont licenciés. Or, l'office régional de placement (ORP) ou l'assurance chômage, de leur côté, risquent bien de les pénaliser parce qu'ils ont refusé un emploi qui leur était proposé. Que personne ne puisse couvrir ses frais de subsistance, ne serait-ce que le minimum vital, avec un salaire aussi réduit ne joue aucun rôle dans l'histoire. L'organisation employeur, elle, s'en tire en revanche plutôt bien : elle a bel et bien proposé un poste au collaborateur et ne l'a pas purement et simplement congédié. Il est regrettable que même les ONG recourent de plus en plus souvent à ce stratagème pour se « débarrasser » de leurs collaborateurs. Les plus touchés sont souvent des collègues assez âgés (donc plus chers) : on peut ainsi se défaire d'eux de façon faussement « élégante ».

Travail du comité et finances

Le comité s'est réuni à cinq reprises pour une séance ordinaire. Une attention particulière a été portée aux problèmes liés aux contrats de prestations (suite donnée à l'étude BASS) et au recrutement de nouveaux membres. Que tous les membres du comité soient ici chaleureusement remerciés pour leur engagement dans l'accompagnement professionnel et personnel du secrétariat. Nous adressons également un grand merci aux réviseurs des comptes et à Bruno Hangarter, responsable de la comptabilité depuis la fondation de la section ONG.

En 2016, les dépenses totales se sont élevées à 115 790,65 francs et les recettes à 119 064,91 francs, ce qui représente un gain de 3 274,26 francs. Les cotisations à la section pour 2017 restent inchangées. Vous pouvez consulter le tableau des cotisations à l'adresse www.ssp-ong.ch ou le commander auprès du secrétariat.

La valse des fondations ou comment les collaborateurs sont laissés à l'écart

En mars 2016, des collaborateurs de la Fondation ch pour la collaboration confédérale (échange linguistique d'écoliers en Suisse et mobilité au niveau national et international) se sont adressés au SSP-ONG. En février 2016, on avait annoncé à la quarantaine de collaborateurs que le contrat de prestations conclu avec la Confédération ne serait pas prolongé. Une évaluation externe mandatée par l'un des offices fédéraux allouant les fonds avait mené à la conclusion que la Fondation ch travaillait « sans vision claire » et « passait complètement à côté de certains des objectifs fixés » (Tages Anzeiger, 5.2.2016). Les collaborateurs ont été mis devant le fait accompli : le financement du travail qu'ils avaient exercé jusqu'alors serait suspendu à la fin de l'année 2016. On leur a annoncé qu'une nouvelle fondation, censée mieux faire le travail, prendrait le relais.

La société de conseil Res Publica Consulting a été chargée de piloter la transition. On a laissé entrevoir à une partie des collaborateurs qu'ils pourraient être candidats aux postes nouvellement définis dans une procédure de sélection interne. En revanche, les postes de cadres ont fait l'objet d'une mise au concours publique, sans qu'aucun traitement préférentiel ne soit garanti aux anciens collaborateurs. La nouvelle organisation devant assurer les prestations avec moins de personnel.

Du neuf avec du vieux

La nouvelle fondation, la Fondation suisse pour la promotion des échanges et de la mobilité (FPEM), est soutenue par les mêmes partenaires que sa devancière : le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), l'Office fédéral de la culture (OFC), l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Une nouvelle agence nationale destinée à assurer le fonctionnement opérationnel de la FPEM a été créé, sous le nom de Movetia.

L'« ancienne » Fondation ch n'a pas été complètement dissoute. Elle continue de promouvoir la collaboration entre les différents cantons et entre ceux-ci et la Confédération.

Refus de reconnaître le transfert d'entreprise : le personnel en fait les frais

Déjà au début de cette « valse des fondations », on avait débattu pour savoir si on se trouvait bien dans un cas de transfert d'entreprise. Concrètement, il s'agissait de déterminer si l'article 333 CO (notamment le transfert des rap-

ports de travail avec tous les droits et les obligations qui en découlent) devait être appliqué ici. La direction de la Fondation ch considérait avoir bel et bien affaire à une reprise d'entreprise, ce que refusaient d'admettre les bailleurs de fonds. Ces derniers ne voulaient pas reprendre tels quels les anciens collaborateurs et leurs conditions de travail.

La deuxième question importante était d'estimer dans quelle mesure on avait affaire à un licenciement collectif. Ce point n'a été sérieusement examiné qu'après que les collaborateurs en ont fait la demande lors d'une réunion interne en avril 2016. Ce n'est qu'au début juin que la procédure de consultation au sens de l'article 335 CO (licenciement collectif) a été ouverte pour la forme, quoiqu'à ce stade les décisions essentielles aient déjà été prises depuis longtemps par les employeurs. Les collaborateurs ont encore pu, dans un délai d'un mois, « formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences ». Mais aucune somme n'était prévue pour financer les prestations d'un plan social.

Sans délégation du personnel : pas de possibilités d'intervenir

Certains collaborateurs, encore prêts à se mobiliser pour tenter d'obtenir des améliorations, n'ont guère été soutenus par leurs collègues. Les décisions essentielles étaient déjà prises et nombre de collaborateurs, déçus, avaient abandonné la partie ou craignaient de s'exposer. En outre, parmi les plus jeunes, quelques-uns trouvèrent vite un nouvel emploi. Il devenait ainsi difficile d'établir si la situation correspondait bien à la définition légale du licenciement collectif (nombre de collaborateurs licenciés au moins égal à 10 collaborateurs dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs).

Il est regrettable que les collaborateurs de la Fondation ch n'aient pas eu de délégation du personnel élue. La tentative, encore envisagée au début, d'en former une rapidement a échoué pour diverses raisons : refus de la direction, manque de temps et intérêt limité des collaborateurs qui n'étaient pas concernés par la réorganisation.

Cet exemple montre bien à quel point il est important d'élire une délégation du personnel. Une délégation bien en place et qui a le soutien du personnel peut réclamer des informations et s'engager à temps pour que les prescriptions légales soient respectées. Et si davantage de collaborateurs avaient été syndiqués, le SSP-ONG aurait été légitimé à intervenir fermement.