ssp vpod

Journal du Syndicat suisse des services publics

nº 8 . 98e année . 12 mai 2017

Éric Roset

services PUBLICS

JAR - CH 8036 Zurich

Salaires : le constat qui révolte

INÉGALITÉS. En 2014, le niveau moyen des salaires a baissé alors que les salariées gagnaient toujours nettement moins que leurs collègues masculins. Les inégalités s'amplifient à la retraite. **LIRE EN PAGE 3.**

Débrayage à la buanderie

4 FRIBOURG – Le 28 avril, le personnel de la buanderie a débrayé durant quatre heures contre la privatisation. Si le Conseil d'administration ne revient pas en arrière, le mouvement pourrait se durcir.

Éducatrices en lutte !

7 JURA – Au terme d'une vive empoignade, les salariées de la crèche de Boncourt ont réussi à faire barrage à un règlement communal qui aurait entériné des salaires de dumping. Chronique d'une victoire.

Bras de fer à Zurich

11 CAPITAL VS TRAVAIL – Le 21 mai, un référendum scellera le sort de l'Hôpital cantonal et des Services psychiatriques de Winterthur (IPW). Le SSP se bat contre la privatisation que le gouvernement veut imposer.

L'image d'Eric Roset
Le 1er mai, des milliers de manifestants dans la rue

De nombreuses mobilisations (ici, à Genève) ont marqué la Journée internationale des travailleurs. Saluée par de nombreux orateurs en Suisse alémanique, la réforme «Prévoyance vieillesse 2020» a été conspuée par les manifestants à Genève, Neuchâtel et Lausanne.

Éditorial

Le troisième tour sera social

GUY ZURKINDEN
RÉDACTEUR

Lundi 8 mai, un jour après l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence française, plus de 2000 personnes ont manifesté à Paris. De nombreuses sections syndicales – mais pas les centrales – étaient partie prenante à la mobilisation appelée par un «Front social» regroupant 70 organisations.

«Ce n'est pas un président qui a été élu, c'est un président-directeur général, dénonçait Michael Wamen, élu CGT à Goodyear à Amiens. Et d'ajouter: «Le Medef [*la plus importante centrale patronale française, n.d.l.r.*] applaudit des deux mains» l'élection d'Emmanuel Macron[1].

Le 7 mai dernier, le péril de l'extrême droite a été heureusement écarté – pour l'instant. Mais les salariés français font aujourd'hui face à un dirigeant directement issu des classes possédantes. Et qui leur sera profondément hostile.

Arthur Junus, économiste chez Mirabaud, résume les attentes placées par les milieux patronaux dans leur poulain: «Il faudra qu'Emmanuel Macron soit capable d'approfondir la loi El Khomri tout en modernisant le dialogue social, à la manière de Gerhard Schröder dans l'Allemagne des années 2000.» Pour rappel, les «lois Hartz» et leurs «jobs à un euro», imposés dès 2003 par le gouvernement Schröder, ont radicalement précarisé et paupérisé le marché du travail allemand. Le père de ces mesures, Peter Hartz, ex-DRH chez Volkswagen, a d'ailleurs exprimé toute sa sympathie pour M. Macron.

UN PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le jeune président est déjà dans les *starting blocks*. Sa priorité: attaquer dès l'été – à coup d'ordonnances – le Code du travail, qui protège les salariés. M. Macron a aussi annoncé sa volonté d'abaisser la fiscalité des entreprises et de supprimer 120 000 postes de fonctionnaires. Derrière l'écran de fumée médiatique, son programme est clair: un néolibéralisme pur souche au service des patrons et des banquiers, le milieu dont il est issu, qui sera appliqué sur le dos des classes populaires – dont il ne connaît rien.

Tout est cependant loin d'être joué. Comme le souligne un analyste, «la légitimité d'Emmanuel Macron, si l'on prend en compte les abstentionnistes, les votes blancs et nuls et les électeurs désenchantés qui ont surtout voulu s'opposer au Front national, est faible»[2]. Les manifestations de lundi ne pourraient donc être qu'un prélude – rappelons-nous le puissant mouvement de contestation qui avait affronté la loi Travail au printemps 2016.

«Nous ne sommes pas condamnés ni au pouvoir des riches ni à celui des haineux», a affirmé justement Jean-Luc Mélenchon à l'issue du deuxième tour de l'élection présidentielle. Cela dépendra de la capacité des syndicats et du mouvement social français à gagner le troisième, qui se jouera dans la rue et sur les lieux de travail. ■

[1] AFP, 8 mai 2017.

[2] Jean-Yves Dormagen, professeur de science politique à l'université de Montpellier, interviewé dans *Le Monde* (9 mai 2017).

INÉGALITÉS . Le constat est affligeant. En 2014, le niveau moyen des salaires a baissé. Et les salariées gagnaient toujours nettement moins que leurs collègues masculins. Éclairage statistique.

Travailleuses au rabais

MICHELA BOVOLENTA . SECRÉTAIRE CENTRALE SSP
VALDEMAR VERISSIMO . PHOTO

En 2014, globalement les femmes gagnaient en moyenne 18,1% de moins que les hommes. L'écart moyen est de 19,5% dans le secteur privé et de 16,6% dans le secteur public. Les femmes ont des salaires inférieurs dans tous les secteurs, dans tous les métiers, dans toutes les tranches d'âge, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, leur position hiérarchique, leur niveau de formation ou leur état civil. L'écart moyen varie mais ne disparaît jamais. C'est ce constat affligeant qui ressort de la lecture du rapport BASS, qui vient d'analyser les données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires [1].

1900 FRANCS DE MOINS PAR MOIS. Les différents écarts salariaux *(lire ci-contre)* sont tous calculés sur la base d'un salaire mensuel standardisé à plein temps, soit 40 heures hebdomadaires. Or, si neuf hommes sur dix travaillent à plein temps, ce n'est le cas que pour quatre femmes sur dix. Dès lors, le salaire standardisé surestime fortement le salaire réellement perçu par les femmes. L'écart entre les salaires moyens non standardisés à plein temps est très supérieur et se situe, en 2014 pour les secteur privé et public ensemble, à 32,5%. Cela veut dire qu'une femme gagne en moyenne 1900 francs par mois de moins qu'un homme!

LE MARIAGE PLOMBE LE SALAIRE FÉMININ. Le mariage n'est pas une bonne affaire pour le salaire des femmes. Les femmes mariées sont celles qui subissent l'écart salarial le plus élevé: à temps de travail égal, elles touchent 24,4% de moins que les hommes mariés! La divergence entre les parcours de vie des femmes se lit également dans d'autres données. Ainsi, l'écart salarial entre les femmes et les hommes croît avec l'âge, passant de 5,1% pour les moins de 30 ans à 24% pour les plus de 50 ans. On pourrait attribuer la péjoration des salaires féminins au fait que les femmes cumuleraient moins d'expérience professionnelle. Pourtant, le même phénomène est à l'œuvre lorsqu'on analyse l'écart selon les années de service: on passe de 12,8% la première année à 18,5% % après vingt ans de service.

LA FORMATION AUGMENTE L'ÉCART. De même, on pourrait attribuer le moindre salaire des femmes de plus de 50 ans au fait qu'elles n'ont pas pu bénéficier d'une bonne formation. D'ailleurs, par le passé, on a souvent cru que l'amélioration du niveau de formation des femmes était la clé de voûte pour réaliser l'égalité. Certes, le droit à la formation est positif en soi, pour les femmes comme pour tout le monde. Et comparativement à des femmes peu ou pas formées, celles qui ont fait des études ont des salaires plus élevés. Pourtant, lorsqu'on compare les salaires des femmes et des hommes ayant un même niveau de formation, on déchante grave. Car plus on a une formation élevée, plus l'écart salarial est grand!
La différence de salaire moyen est ainsi de 12,1% entre des femmes et des hommes qui ont obtenu un CFC, alors que les femmes qui ont terminé une Haute école/Ecole pédagogique ou l'Université gagnent respectivement 23% et 22,3% de moins que leurs homologues masculins. On pourrait croire que ces dames n'utilisent pas leur potentiel et n'accèdent pas à des positions de cadre. Ce n'est vrai qu'en partie, puisqu'effectivement la part de femmes cadres supérieurs n'est que de 22%. Pourtant, ce qui frappe c'est que même celles qui réussissent à percer le plafond de verre au niveau hiérarchique ne parviennent pas à percer le plafond en béton armé de l'inégalité salariale. L'écart est même très largement supérieur à l'écart moyen, soit 24,1%. À taux d'activité égal!

SALAIRES À LA BAISSE. L'enquête sur la structure des salaires compare l'écart salarial de 2014 avec celui de 2012. Dans le secteur public, l'écart est passé de 16,5% à 16,6%. Surtout, les salaires des hommes et des femmes ont baissé, respectivement de 150 et 160 francs par mois! Dans le secteur privé, l'écart salarial s'est légèrement réduit de 21,3% à 19,5%. Ce n'est pourtant pas synonyme d'amélioration salariale. En effet, comme dans le secteur public, le niveau moyen des salaires a baissé tant pour les hommes que pour les femmes, respectivement de 115 et de 54 francs par mois! Ce n'est pas de cette égalité au rabais que nous pouvons nous contenter. Ni pour les salaires, ni pour les rentes de retraite! ■

[1] BASS: *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014*. 2 mars 2017.

Contexte

NÉFASTE POUR LES RENTES

Les inégalités salariales sont amplifiées au moment de la retraite.

Pas étonnant qu'en bout de parcours professionnel, les rentes des femmes soient largement inférieures à celles des hommes.
L'inégalité des salaires a des répercussions sur l'ensemble de la vie d'une femme.
Et comme l'écrivent les auteurs de l'étude BASS, c'est l'analyse du salaire net qui rend au mieux compte non seulement de la réalité salariale des femmes, mais également du fait que «en Suisse, les rentes des femmes sont en moyenne de 37% ou de 20 000 francs par année inférieures à celles des hommes».
Un récent rapport mené pour le compte de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE) montre que le niveau du salaire, le taux d'activité et le règlement des caisses de pensions sont les trois facteurs les plus déterminants pour le montant futur des prestations de retraite [1].
Selon ce rapport, «plus de temps pour la famille pendant la vie active signifie des prestations de retraite tendanciellement plus basses».
Les personnes qui travaillent pendant longtemps avec un taux d'activité inférieur à 50% «risquent fort de devoir vivre à la retraite avec un revenu minimum», ajoutent ses auteurs.
Or aujourd'hui, 80% des personnes qui ont un taux d'activité inférieur à 50% sont des femmes. MB ■

[1] Giuliano Boloni, Eric Crettaz, Daniel Auer, Fabienne Liechti: *Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse.* IDHEAP et Hes So – Genève. 13 janvier 2016.

Repérages

LES CHIFFRES DE L'INÉGALITÉ

L'écart salarial entre hommes et femmes est un fait. Mais son ampleur statistique varie selon la méthodologie utilisée pour le mesurer.

Si l'inégalité salariale n'est pas contestée, hormis par les organisations patronales qui s'évertuent à la nier, des discussions ont parfois lieu sur le chiffre exact de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
C'est que l'Office fédéral de la statistique (OFS) présente plusieurs chiffres: l'écart moyen de 18,1% est calculé sur la différence entre les salaires moyens et est le plus fréquemment utilisé.
Mais il existe aussi l'écart des salaires médians – soit le salaire qui partage en deux la population, une moitié se situant en dessous, l'autre en dessus. L'écart médian, qui lisse les extrêmes, est de 12,8%.
On trouve encore l'écart dit «non explicable» qui réduit l'écart discriminatoire à 7,7%, soit le 42,2% de la différence salariale moyenne.
Cette donnée a une importance, car ce n'est que sur cette partie «non explicable» de l'inégalité salariale que porte le contrôle volontaire des salaires dans les entreprises et que porterait éventuellement le contrôle des salaires, au cas où il serait introduit par une révision de la Loi sur l'égalité. MB ■

Débrayage à la buanderie

HÔPITAL FRIBOURGEOIS . Le personnel de la buanderie a débrayé contre la privatisation. Si le conseil d'administration ne revient pas en arrière, le mouvement pourrait se durcir.

SERVICES PUBLICS
ERIC ROSET . PHOTO

Sur le vif

Vendredi 28 avril, 6 h 30. La buanderie de l'Hôpital fribourgeois (HFR) est silencieuse, les machines sont à l'arrêt, de grands bacs sont remplis de linge. Les quatre salariés responsables de leur mise en marche sont là. Mais aujourd'hui, c'est un débrayage qu'ils démarrent. Objectif: défendre leur lieu de travail, menacé de privatisation par la direction de l'HFR.

À 7 h, une vingtaine d'employés, en majorité des femmes, sont présents. Après une brève assemblée, l'heure est à la mise en place. Tables et chaises sont dressées pour accueillir la conférence de presse, banderoles et calicots sont distribués. À 8 h 30, une équipe déterminée accueille la presse, scandant le slogan du jour: «Buanderie privatisée, service public démantelé!»

LE PUBLIC MOINS CHER. L'heure est aux prises de parole. «Il est inadmissible de privatiser la buanderie publique» insistent Gaétan Zurkinden et Wolfgang Mueller, respectivement secrétaire syndical et président du SSP – Région Fribourg. Le syndicat a buché sur les chiffres mis à disposition par l'HFR. Conclusion: le maintien de la laverie en mains publiques coûterait moins cher que son externalisation! Sur les sites de Fribourg et Tavel, la gestion du linge est en effet meilleur marché que sur ceux de Riaz, Billens et Meyriez, où elle a déjà été externalisée à deux entreprises privées – LBG SA et Ino Tex. Et le SSP d'égratigner au passage la communication trompeuse de la direction. Pour justifier son choix, celle-ci a annoncé à la presse que la modernisation de la buanderie coûterait 18,8 millions de francs. Sans préciser que, dans ce chiffre, elle inclut 14,2 millions qui sont destinés à la construction d'un nouveau bâtiment – qui répond à une volonté d'agrandissement de l'hôpital, et n'est donc pas lié à l'avenir de la blanchisserie. En excluant ce montant, le coût de sa modernisation devient plus bas que celui du scénario d'externalisation le moins cher selon les projections de l'HFR!

EMPLOIS CONTRE DUMPING. Le maintien de la buanderie permettrait aussi de sauver 32 postes de travail et 12 postes d'apprentis. Et ce, au moment où le canton de Fribourg est confronté à des charrettes de licenciements dans l'industrie. Autre élément: l'externalisation entraînerait un dumping salarial – au sein des entreprises privées mentionnées dans la consultation, les salaires mensuels se situent entre 1500 francs et 2000 francs en-dessous de ceux prévus par la Loi sur le personnel de l'Etat!

Surtout, soulignent les syndicalistes, la défense de la buanderie s'inscrit dans une lutte d'ensemble contre la privatisation rampante de l'hôpital. Et de fustiger au passage un Conseil d'Etat qui investit des centaines de millions de francs pour les infrastructures routières, mais diminue d'année en année les Prestations d'intérêt générales versées à l'HFR!

VERS UN DURCISSEMENT? L'Union syndicale fribourgeoise, UNIA, le Parti socialiste et Solidarité sont venus apporter leur soutien aux salariés de la buanderie. Des collègues travaillant dans d'autres services sont aussi présents. Après les déclarations de solidarité, José, un jeune civiliste qui travaille à la blanchisserie, prend la parole. D'une voix émue, il témoigne de sa solidarité avec ses collègues avant de lire une déclaration collective du personnel en défense de son outil de travail. À 9 h 30, la résolution sera remise au directeur des Ressources humaines, M. Gérald Brandt.

«Ce débrayage est un avertissement, rappelle Gaétan Zurkinden. Si la direction refuse de négocier le maintien de la buanderie à l'HFR, le mouvement sera appelé à se durcir.» Le personnel a déjà voté un préavis de grève. Une discussion avec le président du Conseil d'administration et des représentants de la direction a été agendée au mercredi 10 mai. La semaine suivante, une assemblée du personnel fera le point sur la situation.

Le 28 avril à 10 h, le travail a repris à la buanderie. Sera-t-il interrompu bientôt par un nouveau mouvement de lutte? ■

LA GRÈVE SANS DOUTE NÉCESSAIRE POUR GAGNER

En débrayant durant 4 heures, le personnel de la buanderie de l'HFR a fait preuve d'un sacré courage. Dans le canton de Fribourg, les débrayages et les grèves sont rares. Et pas uniquement dans le public: il suffit de constater l'inertie dans le privé, où les licenciements se succèdent.

Pourtant, le tabou de la grève sectorielle dans la fonction publique a été brisé il y a deux ans, en 2015. Deux grèves se sont succédé en l'espace d'un mois, à la Buanderie de Marsens (BEM) puis à la crèche de l'HFR. Grâce à ces deux mouvement, la grève a fait irruption comme outil pour défendre les intérêts des salariés. Cela a obligé le Conseil d'Etat à modifier la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers) qui, jusqu'à présent, interdisait strictement le droit de grève.

Le débrayage et le dépôt d'un préavis de grève ont, sans aucun doute, fait monter la pression sur la direction de l'HFR.

Sera-ce suffisant? C'est peu probable, au vu de la détermination dont elle a fait preuve au cours des dernières années.

Mais la partie n'est pas perdue: de plus en plus de voix s'élèvent pour dénoncer la politique du fait accompli et les privatisations au sein de l'HFR. Entre la population et les salariés d'un côté, la direction et le Conseil d'administration de l'autre, des failles apparaissent. Il est possible de gagner. Cela implique d'accentuer la pression. Ce qui signifie, sans doute, le recours à la grève. ■

GAÉTAN ZURKINDEN
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION FRIBOURG

FRIBOURG . Le Conseil d'Etat veut mettre sur pied de nouvelles mesures d'évaluation du personnel et des enseignants. Son projet risque d'entraîner pressions et surcharge de travail.

Évaluation ou mise sous pression?

VIRGINIE BURRI
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION FRIBOURG
VALDEMAR VERISSIMO . PHOTO

Le Conseil d'Etat fribourgeois planche sur deux ordonnances visant à réviser le système d'évaluation du personnel. La première (PERSEVAL) s'appliquerait à tous les employés de l'Etat; la seconde (ENSEVAL) serait spécifique aux enseignants. Le 24 février 2016, le Conseil d'Etat a mis en consultation les deux avant-projets d'ordonnance. Initialement fixé au 1er mai, le délai est prolongé jusqu'à la fin du mois.
Le groupe Enseignement du SSP a décidé de rejeter l'avant-projet de loi ENSEVAL et de demander l'ouverture de discussions avec tous les partenaires concernés dans le but d'élaborer de nouveaux textes. Ci-dessous, les principales raisons qui l'ont amené à prendre cette décision.

PRESSIONS ET MISE EN CONCURRENCE. Selon la direction du Département de l'instruction, de la culture et du sport (DICS), l'évaluation périodique du personnel vise notamment à garantir et développer la qualité de l'enseignement, à reconnaître le travail fourni et à soutenir les enseignants.
Or, la pratique et les études nous montrent que l'évaluation individuelle est devenue un instrument de mise sous pression des salariés, qui instaure une logique de contrôle et renforce la concurrence entre collègues. Autant d'éléments qui sont loin d'être au service de la qualité de l'enseignement et de la santé du personnel.
Le projet prévoit d'ailleurs de noter par un «A+» les enseignants qui «dépassent les exigences». Cela présuppose que chacun doit constamment se surpasser pour répondre à l'injonction du culte de la performance. Répondre aux attentes ne suffit plus, il faut en faire toujours plus – et cela alors que les moyens diminuent.

SURCHARGE DE TRAVAIL. La périodicité des différents entretiens (au moins une fois par année pour l'entretien personnel, au moins tous les deux ans pour l'entretien d'orientation, au moins tous les six ans pour l'entretien d'évaluation des prestations) va instaurer une charge de travail supplémentaire importante chez les directions d'établissement (et leurs adjoints/proviseurs). Selon le rapport complémentaire[1], certaines directions d'établissement ont déjà relevé que les ressources seront insuffisantes pour mener à bien cette mission. Le SSP – Groupe Enseignement est également convaincu que non seulement les directions auront une charge de travail supplémentaire, mais qu'elles reporteront sur les enseignants les tâches dont elles ne pourront plus s'acquitter. La charge de travail des professeurs risque de se voir encore alourdie.
Le projet ENSEVAL prévoit l'interdiction pour l'enseignant de se faire assister ou représenter lors des entretiens d'orientation et d'évaluation des prestations, mais également lors du réexamen en cas de contestation. Cette interdiction constitue une atteinte aux droits syndicaux. Aujourd'hui, la pratique permet, sous certaines conditions, la présence d'un représentant syndical lors de l'entretien d'évaluation. Le service du personnel et d'organisation (SPO) reconnaît d'ailleurs que cette présence peut favoriser un climat constructif. Le SSP – Groupe Enseignement juge que les enseignants doivent pouvoir continuer à se faire accompagner en cas de besoin.

PAS DE SALAIRE AU MÉRITE. Bien qu'ENSEVAL ne fasse pas (encore) mention du salaire au mérite, c'est le cas de PERSEVAL. Ce projet d'évaluation des prestations et développement du personnel pour les collaborateurs de l'Etat, également en consultation, prévoit d'introduire la «conduite par objectifs» pour le personnel du service public, avec comme objectif principal de préparer l'introduction d'un système de salaire au mérite.
Le trend néolibéral visant à appliquer aux services publics un management calqué sur le secteur privé s'étend dans le canton de Fribourg. En témoigne la motion déposée récemment par les députés Nicolas Kolly et Romain Collaud[2], qui demande une révision totale de la Lpers et veut lier le système salarial de l'Etat à des évaluations du personnel. Ces développements nous font craindre une volonté prochaine d'étendre le salaire au mérite à l'enseignement. Le SSP – Groupe Enseignement s'opposera à toute volonté d'instaurer un tel système de rémunération. C'est aussi pour cette raison que le SSP s'oppose à la «conduite par objectifs» introduite par PERSEVAL. ■

[1] ENSEVAL: *Rapport complémentaire.* Septembre 2016, p. 4.
[2] Kolly N. & Collaud R.: *Modification totale de loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg.* Motion transmise au CE le 15 février 2017.

Agenda militant

100E ANNIVERSAIRE DE LA SECTION DE LAUSANNE
LAUSANNE
Moment syndical et convivial accompagné d'un apéritif dînatoire (voir le programme détaillé en page 8).
Lundi 15 mai dès 19 h. Casino de Montbenon.

SALAIRE AU MÉRITE: QUELS ENJEUX POUR LES ENSEIGNANTS?
FRIBOURG
Conférence-débat organisée par le SSP – Groupe enseignement.
Avec Alessandro Pelizzari, secrétaire syndical UNIA – Genève.
Jeudi 18 mai, 18 h. Restaurant de Moncor (route de Moncor 14, Villars-sur-Glâne).

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CARTEL DE LA FONCTION PUBLIQUE
GENÈVE
Mardi 23 mai, 20 h. Dans les locaux du SIT.

POUR LA DÉCLARATION DES DROITS DES PAYSANS
GENÈVE
Conférence de presse et rassemblement organisés par la Via Campesina, le CETIM et Uniterre.
Lundi 15 mai, 9 h. Place des Nations.

DANS LA RUE CONTRE MONSANTO
MORGES
Marche contre Monsanto, la multinationale de l'agrochimie qui vient d'être reconnue coupable d'écocide et de violations des droits de l'homme par un tribunal citoyen.
Samedi 20 mai, 14 h 30. Grand-Rue.

LES FEMMES ET LES TERRITOIRES
GENÈVE
Conférence-performance féministe sur le thème des femmes et des territoires.
Mardi 23 mai, 20 h. Comédie de Genève.

Impressum

JOURNAL DESTINÉ AUX MEMBRES DU SSP
PARAÎT 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

JURA DÉBAT ENFLAMMÉ AU PARLEMENT

DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DES SOUS, MAIS ENCORE…

Depuis plusieurs semaines, une inquiétude règne au sein du Parlement jurassien concernant les heures supplémentaires et les indemnités accordées aux chefs de services. Cette préoccupation a pris une tournure particulièrement insistante. Nous ne reviendrons pas sur le cas qui a suscité un tel engouement – on ne se sera jamais autant soucié des indemnités de départ et des heures supplémentaires depuis le départ de l'ancienne Cheffe du service de la consommation et des affaires vétérinaires (SCAV).

La presse a joué le rôle de catalyseur dans cette flambée d'interpellations parlementaires certes légitimes, mais auxquelles nous souhaitons apporter quelques précisions.

À l'heure où les programmes d'économies fleurissent au sein des services publics, un sujet dérange et interpelle. On parle des heures supplémentaires accomplies par l'ensemble des employés, chefs de service compris. Ces excès sont le reflet des efforts constants fournis par l'administration, en proie à une diminution constante de personnel et de moyens. Ces régimes incessants mettent sous pression l'ensemble du personnel, qui n'a pas d'autre choix que de se plier au rythme imposé. Ceci au détriment de sa santé, ce qui ne semble pas inquiéter le monde politique!

Rappelons ici quelques éléments importants sur les heures supplémentaires et indemnités de départ. La loi sur le personnel prévoit d'accorder une indemnité de départ, quel que soit le statut de l'employé. Même si le Gouvernement admet ne pas avoir de critères spécifiques pour en fixer la durée, chaque employé y a potentiellement droit. À noter que les heures supplémentaires peuvent être également payées et «gonfler» ces prétendus parachutes dorés… On oublie souvent que ces indemnités permettent à l'employé d'entreprendre sereinement la recherche d'un nouvel emploi – on peut donc saluer une forme de «protection», qui pourrait s'éroder avec la révision prochaine de la LPer et OPer.

Pour en revenir à l'affaire qui a mis le feu au Parlement, il nous paraît important de ne pas oublier ce qui a notamment conduit à cette situation: les nombreuses «alertes» lancées par des collaborateurs du SCAV au sujet de leurs rapports avec la direction, et la souffrance endurée par ceux-ci. Qui s'en est soucié au Parlement? Le monde politique ne semble pas s'intéresser à la souffrance au travail qui, nous le rappelons, a coûté plus de 6 milliards de francs en 2016 au plan national! Faudra-t-il attendre quarante ans, comme pour l'amiante, avant de s'apercevoir que ce fléau touche toutes les classes et toutes les formes d'activités professionnelles?

Plutôt que de considérer le personnel comme une rubrique budgétaire qui plombe les comptes de l'Etat, le Parlement devrait s'intéresser à ce sujet rapidement! La fonction publique ne se contente pas seulement d'un salaire, elle a surtout besoin de reconnaissance et de soutien de la part des autorités et des administrés. Ne l'oublions pas: un employé heureux est un employé performant, un employé performant est un administré satisfait! ■

JUAN ESCRIBANO
PRÉSIDENT SSP . RÉGION JURA

FRIBOURG MENACES SUR LA CAISSE DE PRÉVOYANCE

NON À LA PRIMAUTÉ DES COTISATIONS!

La situation financière de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Fribourg (CPEF) est «bonne», pour reprendre les termes de Georges Godel, ministre fribourgeois des Finances dans *La Liberté* (4 mai 2017). La CPEF est la caisse de pensions publique, en Suisse romande, qui a le meilleur taux de couverture.

Certes, ce taux est légèrement inférieur à la «feuille de route» prévue par le comité de la Caisse pour atteindre le taux de couverture exigé par la législation fédérale (80%). Mais cet objectif doit être atteint dans… 35 ans, soit en 2052! Autant dire une éternité, à l'échelle d'une Caisse de prévoyance.

Il est donc totalement irresponsable d'invoquer un léger manque par rapport à cette feuille de route afin de justifier un démantèlement généralisé des prestations. C'est pourtant ce que M. Godel n'a pas hésité à faire, invoquant des «mesures douloureuses» à prendre et défendant l'idée du passage d'un système basé sur la primauté des prestations à celui de la primauté des cotisations. Or un tel passage aurait pour conséquence de diminuer fortement les rentes du personnel, de fragiliser la CPEF et d'exiger un investissement massif de la part de l'Etat.

Les rentes dans les caisses de prévoyance qui appliquent la primauté des cotisations sont en effet nettement plus basses que celles versées par les caisses appliquant la primauté des prestations. Dans ces dernières, le niveau des rentes dépend exclusivement des cotisations accumulées et du taux de rendement: c'est le casino de la bourse qui détermine les rentes, plutôt que le niveau du salaire de carrière!

Notre syndicat s'opposera à toute remise en question de la primauté des prestations et n'hésitera pas à appeler à une large mobilisation du personnel si un tel démantèlement était envisagé.

GAÉTAN ZURKINDEN
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION FRIBOURG

NEUCHÂTEL LA DROITE VEUT LA MORT DE LA CCT SANTÉ 21

SIGNEZ LE REFERENDUM POUR SAUVER LA CCT SANTÉ 21!

La Convention Collective de Travail Santé 21 vient d'être reconduite jusqu'en 2020. Elle réglemente depuis 2004 les conditions de travail de l'ensemble des institutions publiques et parapubliques neuchâteloises.

Le PLR a déposé quatre motions visant à rayer cette CCT de la carte. Le Grand Conseil a finalement accepté son remplacement par deux CCT distinguant personnel soignant et non soignant.

Cette modification légale crée deux catégories d'employés. D'un côté, le personnel soignant, pour l'heure très recherché, mais qui n'aura plus autant de poids pour défendre ses droits. De l'autre, le personnel plus facilement remplaçable par les employeurs. Si les référendums échouaient, la porte serait ouverte au dumping salarial et à la détérioration des conditions de travail.

Une fois encore, le système de santé est en proie à des déréglementations nocives pour les salarié-e-s, qui se répercuteront sur les bénéficiaires de soins. Cette nouvelle attaque étant inadmissible, syndicats et partis de gauche ont lancé deux référendums.

Le comité référendaire a jusqu'à fin juin pour récolter 4500 signatures. Des stands, des piquets lors de rassemblements et des présences sur les lieux de travail sont déjà organisés. Mais il est impératif que la population soit sensibilisée et s'empare du sujet: c'est elle qui tranchera au moment du vote.

Il parait invraisemblable que les partis de droite, téléguidés par le groupe de cliniques privées Swiss Medical Network (ex-Genolier), puissent interférer dans une convention de droit public tout juste reconduite par les partenaires sociaux. La majorité des employeurs signataires de la CCT soutient les référendums, notamment l'ANEMPA (association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées).

Les membres du SSP – Région Neuchâtel trouveront dans ce numéro de *Services Publics* une carte référendaire. Les collègues du secteur santé comptent sur vous! Attention, il faut remplir une carte par commune. Si vous souhaitez d'autres cartes, contactez notre secrétariat: 032 913 18 01 ou neuchatel@ssp-vpod.ch ■

LEA ZIEGLER
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION NEUCHÂTEL

GENÈVE LES SYNDICATS REFUSENT LES BAISSES DE RENTES

CPEG: CONSTRUIRE LA MOBILISATION POUR LE 1ER JUIN

Le 4 mai, une centaine de manifestants répondant à l'appel du Cartel intersyndical de la fonction publique ont accueilli les membres du comité de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG). Une délégation du Cartel est même intervenue pour signifier son refus de toute baisse des rentes. Mais une majorité des délégués du comité a fait la sourde oreille. Lors de sa séance, elle a en effet confirmé sa décision de reporter l'âge pivot de départ à la retraite de 64 à 65 ans, dès le 1er janvier 2018; elle y a ajouté un train de mesures à confirmer – notamment la révision à la baisse de l'objectif de rente, qui passerait de 60% à 54%, selon les informations publiées par la *Tribune de Genève* (6 mai 2017) – prétendument destinées à rétablir l'équilibre financier de la CPEG. L'effet cumulé de ces mesures pourrait entraîner des baisses de prestations allant jusqu'à 15%. Il faudrait y ajouter l'augmentation de l'âge pivot, qui lui générerait une baisse de 5% de la rente.

Le soir-même du 4 mai, l'Assemblée du Cartel définissait les prochaines étapes de la mobilisation en défense de nos retraites. Elles sont serrées. La priorité est d'organiser une mobilisation la plus large possible le 1er juin prochain, jour de l'Assemblée des délégués de la CPEG. Objectif: faire obstacle aux mesures proposées par le comité de la caisse. Et mettre un maximum de pression sur le Conseil d'Etat pour qu'une solution soit trouvée, permettant de garantir la capitalisation de la CPEG – sous-capitalisée dès sa naissance en 2013.

Sur cette question, la situation a évolué grâce à un projet de loi déposé par Ensemble à Gauche. Alors que le Conseil d'Etat exigeait comme contrepartie à la capitalisation le passage de l'actuel système, basé sur la primauté de prestations, à la primauté des cotisations, le projet déposé par EàG propose de retrouver la «courbe de croissance» de la CPEG en combinant une augmentation des cotisations payées par les actifs (+0,55%, que nous ne cautionnons pas!) avec le financement de l'Etat (800 millions), le tout à hauteur de 1 milliard de francs. La solution permettrait de maintenir la primauté des prestations. L'entrée en matière sur le texte a été acceptée le 24 avril par une majorité du Grand Conseil. Depuis, il est retourné en commission des Finances – nous devrons veiller à ce qu'il n'y soit pas enterré. Le texte déposé par EàG a déjà pour mérite d'avoir poussé le Conseil d'Etat à négocier sans a priori avec les associations du personnel.

Notre grande priorité doit aller à la lutte pour la capitalisation de la caisse et le maintien de la primauté des prestations. Des solutions existent, qui ne coûteraient rien aux citoyens. Un projet d'initiative élaboré par le député (PS) Christian Dandrès propose de capitaliser la caisse pour qu'elle puisse investir dans des projets de construction de logement, notamment dans le secteur Praille-Acacias-Vernets (12 000 logements planifiés par l'Etat). Tant les employés de la fonction publique que les locataires en sortiraient gagnants. Pour imposer notre point de vue, nous devrons rester fermes sur nos positions et réussir notre mobilisation le 1er juin prochain. ■

ALBERT ANOR
PRÉSIDENT SSP . RÉGION GENÈVE

JURA . Au terme d'une vive empoignade, les salariées de la crèche de Boncourt ont réussi à faire barrage à un règlement communal qui aurait entériné des salaires de dumping. Grâce à une belle unité, le personnel a fait un pas vers la reconnaissance de sa profession. Chronique d'une victoire d'étape.

Le personnel de la crèche de Boncourt se mobilise!

VIRGINIE OLIBONI
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION JURA

Récit

Au début février de cette année, le personnel de la crèche Tom Pouce à Boncourt a pris contact avec le SSP. Objectif: nous faire part de la volonté du Conseil communal de faire approuver, en assemblée, un nouveau règlement du personnel. Le règlement actuel stipule que le salaire de base des employés est fixé selon l'échelle des traitements pratiquée par le Canton du Jura. La volonté du Conseil communal était de mettre à jour ce règlement, qui date de 1987, et de modifier, entre autres, l'article ayant trait au système de rémunération. Dans ce but, le Conseil communal avait établi lui-même une nouvelle classification de son personnel, avec une nouvelle grille de salaire. Il souhaitait faire valider le tout par l'assemblée communale.

ÉVALUATION SIMPLISTE. Le personnel de la crèche a été consulté sur les modifications proposées. Il a fait connaitre son mécontentement face à cette évaluation des fonctions pour le moins simpliste, relevant plus d'une photographie de la situation actuelle que d'une vision d'avenir. Le personnel a aussi relevé l'écart de salaire proposé entre la commune et ce qui est pratiqué dans l'ensemble du canton. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle évaluation cantonale des fonctions, seules trois communes se refusent à entrer en matière sur sa mise en œuvre (Saignelégier, Les Breuleux et Boncourt). Or, il faut savoir que le salaire des employés de crèche est soumis à la répartition des charges et que le Canton a prévu un montant supplémentaire pour permettre aux communes cette mise en œuvre. Les communes réfractaires ne peuvent donc pas se justifier en invoquant des raisons financières.

EN CHIFFRES. Concrètement, la différence de salaire entre une Assistante socio-éducative (ASE) titulaire d'un CFC, rémunérée selon l'échelle cantonale en début et fin de carrière, et une personne de même formation soumise à l'échelle proposée par le Conseil communal de Boncourt aurait été de 500 francs en moins par mois. La différence entre une éducatrice ES diplômée, rémunérée selon l'échelle cantonale en début et fin de carrière, et une personne de même formation soumise à l'échelle boncourtoise proposée: 1000 francs en moins par mois, soit une perte de 13 000 francs annuels!
Le bilan de la consultation s'est avéré peu fructueux, malgré un point positif: le personnel a réussi, grâce à ses revendications, à obtenir une avancée concernant le congé maternité – il était de 14 semaines, le Conseil communal a accepté de l'allonger à 16 semaines, rémunérées à 80%. Mais sur les questions salariales, le personnel est resté sur sa faim. Il a donc pris la décision de mandater officiellement le SSP pour défendre ses intérêts.

RENCONTRE PEU FRUCTUEUSE. D'entente avec le personnel, nous avons dans un premier temps rencontré le Conseiller communal en charge du dossier, M. Josué Boesch. Lors de cette rencontre, je lui ai présenté les différences salariales connues, la cartographie de l'Ajoie, où Boncourt reste la seule commune à ne pas appliquer les salaires édictés par le canton, et les risques que cette situation entraîne en termes de rotation du personnel, de perte de bons éléments, de répercussions sur la qualité d'encadrement des enfants, des difficultés futures à recruter, de la baisse de l'image de qualité actuelle de la crèche et, enfin, de la répercussion négative sur l'image du village. Nos arguments ont été entendus. Mais Monsieur Boesch soutenait la position du Conseil communal. Avec déception et regret, nous avons donc compris qu'il ne serait pas un appui dans ce combat vers la reconnaissance justifiée du personnel des crèches – qui, rappelons-le, était en attente d'une vraie évaluation de ses fonctions depuis quinze ans!

DISCUSSION «PAS NÉCESSAIRE». L'heure de la deuxième étape a sonné: nous décidons avec le personnel que le SSP écrira au Conseil communal. Objectif: demander une rencontre officielle afin de discuter de cette problématique avec l'ensemble du conseil. Le but recherché est de mieux comprendre ses arguments, restés peu clair jusque-là… et d'ouvrir une vraie discussion, voire une négociation afin de trouver une solution acceptable pour tous. Ce courrier, envoyé en date du 20 février 2017, restera sans réponse. Pressés par le temps, puisque nous souhaitons ouvrir le dialogue avant le passage en assemblée communale, prévu au printemps, et sans nouvelle de leur part, nous décidons de leur renvoyer un courrier, daté du 14 mars. Le 30 mars, le SSP reçoit une réponse brève mentionnant que le personnel a été consulté, que cette phase de consultation est terminée et que le Conseil communal ne juge pas nécessaire d'entamer une discussion avec le syndicat.
Le personnel ne se décourage pas pour autant. Troisième étape, la dernière chance: informer et mobiliser parents, familles, amis et connaissances pour qu'ils viennent à l'assemblée communale et votent en connaissance de cause. Un travail de terrain débute. Il faut aller trouver les gens, leur expliquer la situation, apporter des preuves concrètes et des chiffres, les sensibiliser à ce combat et obtenir leur soutien. Je tiens à féliciter personnellement toutes les personnes qui ont œuvré en ce sens. Elles se reconnaitront.

> C'est un signal pour le personnel des crèches des Franches-Montagnes

ASSEMBLÉE SOUS HAUTE TENSION. Le maire de Boncourt a dû avoir vent qu'une mobilisation s'organise. Il s'est donc documenté et a fait savoir qu'il fera sortir l'ensemble du personnel communal et leurs familles respectives de l'assemblée. Pour cela, il invoque un article du règlement d'organisation et d'administration de la commune, qui stipule que «les participants à l'assemblée communale ont l'obligation de se retirer lorsqu'il s'agit de traiter des objets qui touchent directement à leurs droits personnels ou à leurs intérêts matériels ou à ceux des personnes qui leur sont parentes jusqu'au degré 2».
Suite à cette annonce, le SSP fait de multiples recherches et téléphones afin de trouver une parade à cet article qui met clairement en jeu le résultat de la votation sur le nouveau règlement du personnel. Rebondissement de dernière minute: deux heures avant le début de l'assemblée, nous obtenons l'information qu'il existe un article dans la Loi communale, selon lequel «il n'y a pas d'obligation de se retirer s'il s'agit d'une votation ou élection par voie de scrutin». En début d'assemblée, nous faisons donc la demande que la votation prenne la forme d'un scrutin secret. 20% des ayants droit de vote font cette requête en votant à main levée, ce qui valide la proposition. Grâce à cette votation, nous obtenons l'autorisation que l'ensemble du personnel communal et leurs familles respectives puissent voter sur l'approbation ou non du nouveau règlement. Ce sera la clef du succès.

AUTORITÉS SUR LES DENTS. Lors de l'assemblée, plusieurs personnes interviennent de manière très pertinente – nous les en remercions également. En tant que résidente de la commune de Boncourt, je prends la parole à plusieurs reprises. Je présente la situation du point de vu d'une maman qui a son enfant à la crèche et qui s'inquiète des conséquences et répercussions d'une rémunération bien en dessous de ce qui se pratique dans l'ensemble du canton, mais aussi d'un point de vu plus général. Ma bonne connaissance de ce dossier provoque un fort énervement de M. André Goffinet, le Maire de la commune, sort de ses gonds et me traite de syndicaliste avec une telle agressivité que je me demande s'il assimile ce qualificatif à celui de terroriste. Un conseiller communal, M. Jean Lusa, reproche à la salle de se laisser influencer par une secrétaire syndicale qui «met le bazar». Ce comportement n'a sûrement pas joué en faveur du Conseil communal, ni renforcé de sa crédibilité.

BELLE VICTOIRE POUR LE PERSONNEL. Passons au vote à scrutin secret et, enfin, au résultat… Après 3 heures d'une assemblée plus que mouvementée, le résultat tombe: 34 personnes ont voté NON à l'entrée en vigueur du nouveau règlement relatif au statut du personnel; 22 ont voté OUI, dont 7 voix pour le Conseil; et 4 se sont abstenues. L'entrée en vigueur du règlement est refusée!
Le Conseil devra soumettre un nouveau projet lors d'une future assemblée communale. Tout n'est pas gagné, mais c'est une première belle victoire pour le personnel de la crèche de Boncourt, qui s'est démontré uni et déterminé à faire reconnaître la valorisation de sa profession. C'est un signal et un encouragement pour le personnel des crèches des Franches-Montagnes. Il y a toujours quelque chose à tenter: unis nous sommes plus forts! ■

Invitation au 100e anniversaire de la section de Lausanne

Madame, Monsieur,
La section Lausanne du syndicat des services publics a le plaisir de vous inviter à l'occasion de son 100e anniversaire le lundi 15 mai 2017.
Nous vous donnons rendez-vous à la salle des fêtes du Casino de Montbenon dès 19 h pour partager un moment syndical et convivial accompagné d'un apéritif dînatoire.

Valdemar Verissimo

Programme
17 h 30: Assemblée Générale statutaire réservée aux membres.
19 h: Interventions sur le mouvement syndical et l'histoire de notre section.
Discours
Jubilaires
20 h 15: Apéritif dînatoire.

Merci de confirmer votre présence par mail à: pedrosa@ssp-vpod.ch

SSP . Région Genève

Assemblée générale statutaire du SSP – Région Genève

Lundi 22 mai 2016, 20 h

UOG - Université ouvrière de Genève, place des Grottes 3

Ordre du Jour

1. PV de l'Assemblée statutaire du 31 mai 2016

2. Rapport du président. Discussion et vote
Bilan de la première année de réintégration au Cartel intersyndical.

3. Rapport du trésorier et des vérificateurs des comptes 2016. Discussion et vote
Présentation du budget 2017. Discussion et vote

4. Cotisations 2018. Discussion et vote

5. Elections
a. de la présidence
b. du/de la trésorier-ère
c. des vérificateurs-trices des comptes et suppléant-e-s
d. des délégué-e-s des groupes au Comité de Région et suppléant-e-s
e. des délégué-e-s et suppléant-e-s au Cartel: Assemblée des délégués (16 sièges) et Comité (2 sièges)
f. des délégué-e-s et suppléant-e-s à la CGAS: Assemblée des délégué-e-s (7 sièges) et Comité (2 sièges)

6. Mobilisations: RIE III, PV 2020, CPEG, projet de budget d'Etat 2018…

7. Informations : solidarité internationale

8. Divers

Réunion du Comité national du 7 avril 2017

Lors de sa réunion à Lausanne, le Comité national a:

■ abordé l'avenir du village de vacances du SSP «I Grappoli» à Sessa (Tessin) et a esquissé les prochaines étapes du processus, qui prévoit, entre autres, l'audition du directeur du site hôtelier avec présentation d'un business plan;

■ pris connaissance de la répartition des tâches au sein du Secrétariat central;

■ défini l'ordre du jour provisoire de la réunion de l'Assemblée des délégué-e-s du SSP du 17 juin 2017;

■ fixé les points centraux de la discussion qui aura lieu lors de la retraite du Comité national du SSP des 5 et 6 mai 2017 à Aarau;

■ décidé de soutenir idéellement l'initiative populaire de l'Association suisse des infirmiers et infirmières intitulée «Pour des soins infirmiers forts»;

■ discuté l'application des décisions prises par le SSP concernant le projet «Prévoyance vieillesse 2020».

Stefan Giger, secrétaire général

Votation du 21 mai 2017

Recommandation du SSP

> Stratégie énergétique 2050 **OUI**

SANTÉ AU TRAVAIL . Deux initiatives parlementaires visant à affaiblir la Loi sur le travail font leur chemin à Berne. Elles pourraient avoir de sérieux effets sur la santé des salariés.

Initiatives à hauts risques

SERVICES PUBLICS

La santé des salariés est en danger. C'est le cri d'alarme lancé le 2 mai dernier par l'«Alliance contre le burn-out et le travail gratuit». Dans le collimateur de cette coalition formée par l'Union syndicale suisse et Travail.suisse: deux initiatives parlementaires qui visent à flexibiliser encore plus la Loi sur le travail (LTr). Déposés par les conseillers aux Etats Konrad Graber (PDC) et Karin Keller-Sutter (PLR), ces textes de loi ont reçu le feu vert des Commissions de l'économie et des redevances du Conseil national et du Conseil des Etats. Leur acceptation sous la Coupole fédérale est donc en bonne voie. Elle «ouvrirait grand la porte à l'auto exploitation, à l'épuisement professionnel et à l'augmentation des troubles musculosquelettiques», dénonce l'USS.

Présente à la conférence de presse organisée par l'alliance syndicale, Brigitta Danuser, professeure à l'Institut universitaire romand de santé au travail et déléguée à la Société Suisse de Médecine du Travail (SSMT), a fait part de sa préoccupation. Selon la SSMT, l'organisation et la durée du travail sont en effet des facteurs déterminants pour la santé des salariés. Et c'est leur réglementation qui a fondé la protection de la santé au travail en Suisse, dès la fin du XIX[e] siècle.

PORTE OUVERTE À L'ÉPUISEMENT. En proposant la fin de l'enregistrement de la durée du travail pour près d'un tiers des salariés actifs en Suisse, l'initiative Keller-Sutter risque fort de chambouler ce cadre. Selon une étude réalisée par le SECO en 2012, près de 90% des salariés hautement qualifiés ayant des horaires flexibles et n'enregistrant pas leur durée de travail travaillent en effet plus que la durée contractuellement convenue – et leurs heures supplémentaires sont très rarement payées. Tout indique donc que l'initiative Keller-Sutter entraînerait un allongement de la durée du travail ainsi qu'une extension du travail non payé. Cela alors que les médecins du travail constatent une forte augmentation des dépressions, des troubles anxieux et des absences prolongées pour cause d'épuisement.

Les effets de l'initiative de M. Graber pourraient être encore plus radicaux. Le conseiller aux Etats veut en effet exclure des centaines de milliers de salariés des dispositions de la LTr portant sur la durée hebdomadaire du travail, les suppléments de salaire, les temps de repos et les pauses, la protection contre le travail de nuit et du dimanche. Ces personnes deviendraient ainsi «disponibles pour leurs employeurs 24 heures sur 24, sept jours sur sept». Or, note la spécialiste de l'Institut de santé au travail, le travail de nuit «représente un risque accru de maladies cardiovasculaires, de troubles du sommeil, de maladies endocriniennes, voire de cancer». Quant aux temps de pause, ils jouent un rôle décisif pour la récupération des organismes humains. La remise en cause des garde-fous posés par la LTr, déjà «très flexible et libérale», pourrait donc entraîner une sérieuse augmentation des problèmes de santé subis par les salariés.

MOINS D'AUTONOMIE. Favorable à la déréglementation de la Loi sur le travail, la droite invoque les «nouveaux modes d'organisation du travail» qui favoriseraient l'autonomie des salariés. Selon Luca Cirigliano, secrétaire central de l'Union syndicale suisse, cette image d'Epinal est contrecarrée par la réalité. Les données de l'Enquête européenne sur les conditions de travail indiquent en effet que, si 14,3% des travailleurs suisses pouvaient déterminer seuls leurs horaires en 2005, ils n'étaient plus que 11,7% en 2015; la proportion des travailleurs pouvant fixer leurs horaires de manière autonome, mais dans un cadre donné, est passée durant le même laps de temps de 33,5% à 19,5%. Et, en 2015, 58,1% des salariés n'avaient aucune possibilité de modifier les horaires décidés par leur entreprise, contre 45% en 2005. La tendance est donc nettement à une réduction de l'autonomie des salariés. En parallèle, les horaires irréguliers augmentent fortement. Selon M. Cirigliano, un constat découle de ces données: «La flexibilité n'est pas souhaitée par les travailleurs, elle est une exigence de l'employeur.» Et ce dernier la fixe «comme il l'entend et dans son intérêt».

VERS LE RÉFÉRENDUM. Dans ce contexte, le but des initiatives Graber et Keller-Sutter est clair: augmenter encore plus la flexibilité en faveur des patrons, au détriment de la santé et la vie de famille des salariés.

Si le Parlement confirme cette «attaque massive» contre la protection des travailleurs, les syndicats de l'Alliance ont indiqué qu'ils lanceront un référendum. ■

ENSEIGNEMENT . Les systèmes scolaires qui séparent les élèves en filières dès le secondaire I renforcent les inégalités d'apprentissage, indique une étude récente. Interview.

Les filières de l'inégalité

GUY ZURKINDEN . RÉDACTEUR

Les professeurs Georges Felouzis et Samuel Charmillot, du Groupe genevois d'analyse des politiques éducatives (CGAPE), ont comparé les données des analyses PISA consacrées à la Suisse en 2003 et 2012[1]. Conclusion: l'organisation de la scolarité en filières augmente les inégalités, tout en étant peu performante. Questions à Georges Felouzis, professeur de sociologie des politiques éducatives à l'Université de Genève.

Votre étude s'intéresse avant tout aux inégalités scolaires. Pourquoi?

Georges Felouzis – Les inégalités sociales d'éducation mesurent le lien entre la position sociale, les inégalités sociales et la réussite scolaire. On compare des groupes sociaux plutôt que des individus.

Cette approche est déterminante pour comprendre les systèmes éducatifs. Car dans notre société, il est indispensable d'acquérir un minimum de compétences pour exercer ses prérogatives de citoyen. Si trop d'élèves n'atteignent pas ce niveau minimal, cela peut poser de graves problèmes.

Nous avons essayé ici de questionner les disparités entre élèves en comparant les cantons. Nous nous sommes basés pour cela sur les données du volet de l'étude PISA réalisée spécifiquement sur la Suisse, qui offre un panorama de treize cantons.

Quel est votre constat?

Il est double. D'abord, l'ampleur des inégalités sociales d'éducation peut beaucoup varier selon les cantons.

Ensuite, la forme que prend l'organisation de la scolarité a une influence décisive sur l'ampleur des inégalités d'apprentissage.

Nous avons analysé pour chaque canton le lien entre les différences de compétences acquises à la fin du secondaire I et les inégalités socioéconomiques. Conclusion: les cantons présentant des systèmes d'enseignement segmentés – dans lesquels les élèves sont scolarisés dans des filières différentes selon leur niveau scolaire – sont les plus inégalitaires. Au contraire, les quelques cantons ayant opté pour un système intégré – qui scolarisent les élèves dans des mêmes classes quel que soit leur niveau – ou un système «mixte», les inégalités d'apprentissage sont nettement moins prononcées.

Comment l'expliquer?

Par un phénomène de «ségrégation sociale» – non pas basé sur des lois, mais sur un état de fait. Quand on sépare des élèves du secondaire I dans une filière différenciée selon la réussite scolaire, on les sépare aussi en fonction de leur milieu social. Car le lien entre milieu social et réussite scolaire est loin d'être négligeable. En prenant les «meilleurs», on prend aussi souvent ceux qui viennent des milieux sociaux les plus favorisés. À cette séparation selon le niveau économique s'ajoute aussi, souvent, une séparation calquée sur l'origine migratoire.

Si vous séparez, à la fin de la primaire, les élèves dans des filières hiérarchisées et étanches, vous allez renforcer les différences d'apprentissage. Car la tendance sera de donner plus d'éducation aux élèves plus favorisés en sélectionnant les professeurs les plus expérimentés, etc.

Il faut être attentif à un tel phénomène, car il peut contribuer à renforcer les inégalités sociales. Alors que la vocation des systèmes éducatifs devrait être de donner leur chance à tous.

Vous notez dans votre étude que «les apprentissages performants se marient mal avec des systèmes inégalitaires». Pourquoi?

On le voit en Suisse comme dans les comparaisons internationales: contrairement à une idée reçue, les systèmes éducatifs les plus sélectifs ne sont pas les plus efficaces en termes d'acquisition de connaissances par les élèves. De nombreux systèmes comportant peu d'inégalités sont très efficaces. C'est une réalité importante, notamment pour l'enseignement obligatoire, dans lequel chacun doit pouvoir acquérir un socle minimal de connaissances de base.

Faudrait-il abolir les filières étanches pour combattre les inégalités scolaires?

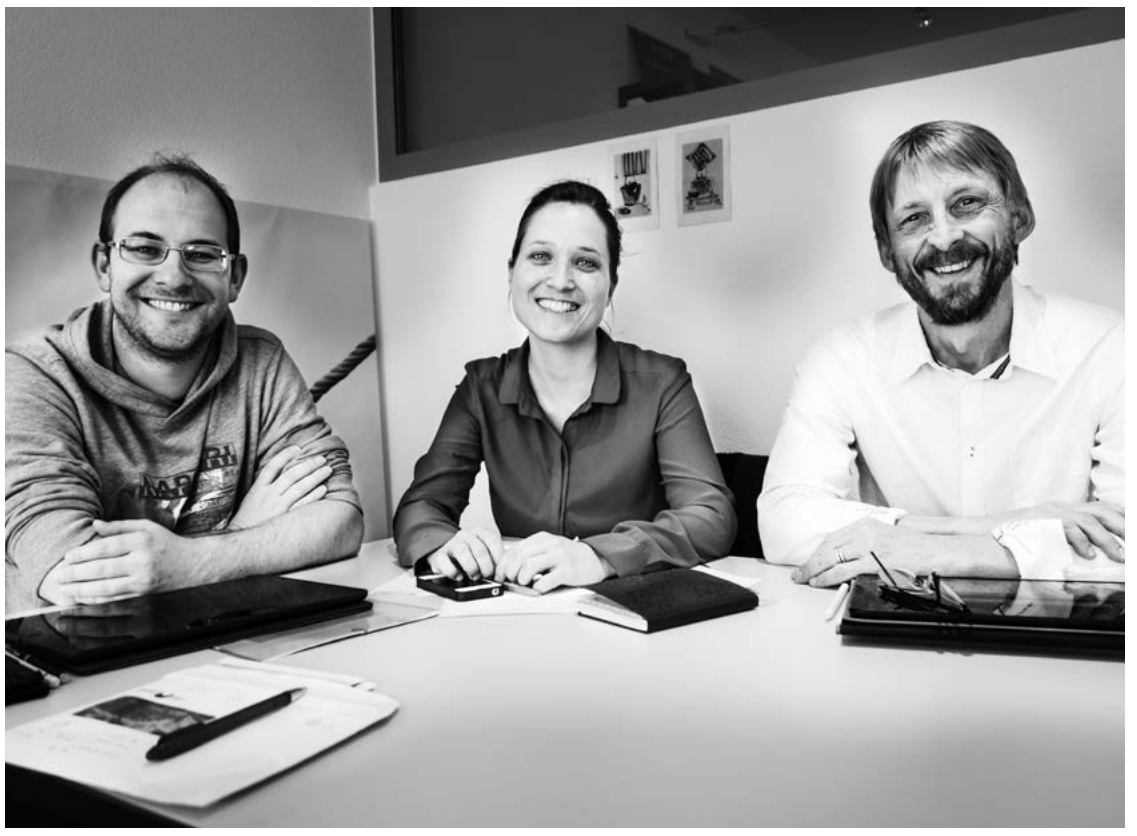
Dans de nombreux cantons, l'orientation des élèves dans des filières fortement hiérarchisées et presque étanches intervient aujourd'hui très tôt. Cela peut avoir des avantages pour les enseignants, voire pour certains élèves, mais cela fige aussi les résultats des enfants dès l'âge de 10-11 ans, alors qu'on sait que ceux-ci peuvent évoluer de manière très diverse.

Pour limiter les inégalités scolaires, il faudrait mettre sur pied des systèmes plus souples, prenant mieux en compte les évolutions réelles des élèves. Dans les cantons qui ont mis sur pied un système intégré, combinant classes hétérogènes et groupes de niveaux, la différenciation est moins définitive. Ce système crée une souplesse et une plus grande possibilité pour l'enseignant de prendre en compte la progression des élèves.

Pour limiter les inégalités scolaires et être plus à l'écoute des élèves, il faudrait donc favoriser des systèmes plus ouverts. Pour qu'à la fin de l'école primaire, tout ne soit pas déjà joué. ■

[1] Georges Felouzis et Samuel Charmillot, GGAPE: *Les inégalités scolaires en Suisse.* Social Change in Switzerland N° 8, avril 2017.

Les enseignants de deux des trois écoles de musique reconnues par l'Etat du Valais ont décidé de rejoindre notre syndicat. Ceux de la troisième en discuteront. Rencontre.



«Un métier passionnant et **épuisant!**»

PHILIPPE MARTIN . SECRÉTAIRE CENTRAL SSP

Trois écoles de musique sont reconnues par l'Etat du Valais: le Conservatoire cantonal de musique, l'Ecole de jazz et de musique actuelle (EJMA-VS) et *l'Allgemeine Musikschule Oberwallis* (Ecole de musique du Haut-Valais, AMO). Financées par les subventions cantonales et communales ainsi que par les écolages, elles accueillent 4500 élèves et emploient 215 professeurs. Ces derniers se sont fait entendre dans le cadre de la révision de la Loi sur la promotion de la culture. Adoptée en novembre dernier, cette révision améliore la reconnaissance des écoles de musique. Mais de nombreuses questions restent ouvertes concernant le statut des enseignants.
L'Association des professeurs du Conservatoire et l'Association des professeurs de l'EJMA ont récemment rejoint le SSP – Région Valais. Les enseignants de l'AMO ont décidé en début d'année de créer une association, qui entrera ensuite en discussion avec notre syndicat. Questions à Beat Jaggy, représentant de l'AMO; Mathieu Constantin, président de l'Association des professeurs du Conservatoire cantonal; et Katia Chevrier, présidente de l'Association des professeurs de l'EJMA-VS.

Votre profession est souvent méconnue …

Beat Jaggy – Notre travail ne consiste pas seulement à faire apprendre un instrument. Il favorise aussi le développement des jeunes. Toutes les études montrent que c'est très important pour le développement du cerveau d'avoir des activités créatives.

Mathieu Constantin – Pour définir cette profession en deux mots, je dirais: passionnante et épuisante! C'est un métier très épanouissant mais aussi très contraignant, notamment du point de vue des horaires et de la difficulté à avoir suffisamment d'élèves.

Quel est le problème concernant le nombre d'élèves?

Katia Chevrier – Il est souvent difficile d'obtenir un nombre de périodes d'enseignement suffisant pour vivre. Cela nous oblige à avoir d'autres activités rémunérées en plus de notre enseignement.

MC – Ces activités peuvent être très variées et certains collègues souhaitent garder un taux d'activité bas afin de pouvoir combiner plusieurs engagements professionnels (concertiste, etc.). Mais beaucoup cherchent à avoir plus d'élèves.
Pour ma part, j'ai actuellement 39 élèves. Je vois chacun une fois par semaine, durant une demi-heure pour la quasi-totalité d'entre eux. Et avec tout cela, je ne suis pas à un taux d'activité de 100%!

KC – Notre taux d'activité – et donc notre salaire – varie d'une année à l'autre. Cette incertitude permanente nous empêche de nous projeter dans le futur. Certains instruments peuvent également être tributaires d'«effets de mode» qui accentuent encore la fluctuation du taux d'activité. Ce système crée une pression sur l'enseignant due à la crainte de perdre des élèves, ce qui n'est pas très positif au niveau pédagogique!

BJ – Les jeunes ont aujourd'hui toutes sortes d'activités possibles durant leur temps libre. Et ils en changent de plus en plus souvent. Parfois on les garde un an ou deux, et ensuite ils disent qu'ils veulent faire autre chose. Nous devons en permanence chercher à susciter l'intérêt, trouver d'autres approches et aller à la rencontre des gens.

Vous avez aussi évoqué les horaires …

KC – Il faut rappeler que l'enseignement est le plus souvent individuel et que les élèves suivent les cours de musique après l'école ou pendant la pause de midi. Il y a donc peu de moments possibles pendant la semaine.

MC – Cela a pour conséquence de décaler nos vies par rapport à la norme. On ne peut pas manger avant 14 heures, on travaille tous les soirs, c'est très lourd pour la vie familiale et pour les activités associatives.

KC – On passe beaucoup de temps sur la route. L'idée d'amener l'enseignement là où les élèves se trouvent est une bonne politique pour favoriser l'accès à la formation musicale. Mais cela a un revers pour les enseignants.

MC – Un exemple. Le mercredi, j'enseigne au Châble et ensuite à Lens. Il me faut 30 minutes pour aller de Sion au Châble, puis une heure du Châble à Lens et enfin 30 minutes pour revenir à Sion.

Et vos salaires?

KC – Notre profession nécessite un haut niveau de qualification. Nous avons une formation de niveau «master» dans le domaine musical comme dans le domaine pédagogique. Notre qualification correspond à celle des enseignants du secondaire I. Pourtant, sur le plan salarial nous sommes beaucoup moins reconnus. Nos salaires, qui varient d'une école à l'autre, atteignent à peine ceux des enseignants du primaire, voire sont nettement plus bas, avec la possibilité de se retrouver d'une année à l'autre avec un tiers d'heures en moins…

BJ – Sur le plan salarial, nous souhaiterions être reconnus comme les autres enseignants, conformément à notre niveau de formation. Ce qui ne signifie pas nécessairement que nous voulons être rattachés au Département de l'éducation. ■

Contexte

«NOUS AVONS BESOIN DE REGROUPER NOS FORCES»

Votre canton vient de réviser sa loi régissant les écoles de musique. Qu'en pensez-vous?

BJ – Cette loi va dans la bonne direction. Pour les enseignants de notre école, il n'y aura pas beaucoup de changement, mais il devrait y avoir des avancées dans les autres, notamment pour les collègues de l'EJMA où les salaires sont particulièrement bas.

KC – La révision de la loi donne une base. Le canton commence à s'engager plus solidement pour soutenir les écoles et nous en sommes heureux. Il faudra aussi que les communes s'engagent.

Comment voyez-vous l'apport du syndicat?

MC – Comme association de professeurs, nous nous occupons du quotidien de nos écoles. Mais nous avons besoin d'un cadre plus large pour partager nos expériences, échanger des idées et regrouper nos forces.

BJ – Notre école est en train de formaliser son fonctionnement. Jusqu'à présent, nous ne nous étions pas beaucoup fait entendre comme professeurs. Maintenant, il est important que nous nous dotions d'une structure. Notre assemblée de janvier a décidé de créer une association, comme il en existe dans les deux autres écoles. La prochaine étape sera de discuter avec le SSP. Il est clair qu'une association n'a pas autant de force qu'un syndicat.

KC – Le syndicat a aussi une vision de ce qui existe dans les autres cantons et pourrait donc permettre de partager les expériences et d'unir les forces des enseignants de musique au niveau national. Il nous apporte ses compétences pour défendre notre catégorie professionnelle et obtenir une meilleure reconnaissance. ■

Carte blanche à BASTIEN ROLAND

MILITANT, PROJET REACT (RÉSEAUX POUR L'ACTION TRANSNATIONALE)

À FRIBOURG CONTRE L'ACCAPAREMENT DES TERRES

Certains d'entre vous ont peut-être remarqué, avec surprise, l'action organisée en plein centre-ville de Fribourg. Mercredi 10 mai, une vingtaine de militants de diverses organisations, suisses et françaises, ont manifesté devant les locaux de la société Socfin pour demander des comptes aux cadres de l'entreprise, en solidarité avec les communautés affectées par ses activités.

Socfin est un groupe agro-industriel multinational spécialisé dans la culture de palmiers à huile et d'hévéa (caoutchouc). L'entreprise est contrôlée par l'homme d'affaire belge Hubert Fabri (qui détient 50,2% des parts) et le français Vincent Bolloré (39%). Le groupe dispose de sociétés financières et opérationnelles en Belgique, au Luxembourg et… en Suisse depuis cinq ans. Celles-ci gèrent des plantations dans une dizaine de pays africains et asiatiques.

Profitant pleinement de la hausse des cours des matières premières agricoles après les crises alimentaires de 2007/2008 et pariant sur la hausse structurelle de la demande en huile de palme au cours des prochaines années, Socfin a mené une stratégie d'expansion agressive sur les terres agricoles. Entre 2008 et 2015, les plantations contrôlées par cette société sont passées de 127 515 à 186 767 hectares, soit une augmentation de plus de 46%! Ces surfaces ne représentent qu'une partie de l'ensemble des terres contrôlées par le groupe, car Socfin détient de nombreuses concessions à travers le monde, pour un total de plus de 400 000 hectares.

Cette stratégie d'expansion a mené à de fortes tensions foncières, dont les impacts sur les conditions de vie des populations locales ont été largement documentés et dénoncés par les associations locales et internationales. Dans plusieurs cas, ces conflits ont déclenché des actions de protestation, parfois violemment réprimées par les forces de sécurité.

Face à ces abus, les communautés locales se sont organisées. Dès 2013, une «Alliance internationale des riverains des plantations Socfin/Bolloré» a été mise sur pied. À plusieurs reprises, cette alliance a fait valoir les droits des communautés et a présenté ses revendications au groupe Socfin/Bolloré en vue d'une résolution pacifique des conflits, sans réel succès à ce jour. Loin d'accepter un dialogue constructif, les dirigeants de Socfin se contentent de déclarer que «la référence à de tels conflits sociaux relève du fantasme» [1].

Les mobilisations non-violentes répétées des riverains ont permis d'arracher l'ouverture du dialogue dans quelques pays. Mais les progrès sont très lents et les avancées concrètes insignifiantes pour les paysans touchés, malgré la nouvelle «politique de gestion responsable» adoptée par Socfin en 2016.

Par leur action à Fribourg, les citoyens et organisations présentes ont tenu à apporter leur soutien aux communautés locales, et rappeler aux dirigeants du groupe l'urgence de résoudre les conflits sur le terrain. À Fribourg, Bruxelles ou Paris, ils continueront à se mobiliser pendant que les riverains luttent dans leurs pays. Et cela, tant que la Socfin ne respectera pas leurs droits et ne mettra pas en œuvre les moyens nécessaires pour trouver des solutions durables aux conflits sociaux. Une démarche qui devrait commencer par l'ouverture d'un dialogue avec les représentants légitimes des communautés impactées. ■

[1] www.socfin.com/Files/media/News/2016-03-04---Menaces-sur-forets-africaines.pdf

ZURICH . Le 21 mai, un référendum scellera le sort de l'Hôpital cantonal et des Services psychiatriques de Winterthur.

Brader notre santé aux actionnaires?

ANDREAS DAURU . PRÉSIDENT SSP . RÉGION ZURICH

Le scrutin populaire prévu le 21 mai 2017 dans le canton de Zurich aura une portée considérable: l'Hôpital cantonal et les Services psychiatriques de Winterthur risquent d'être transformés en sociétés anonymes. Pour le SSP, la marchandisation de la santé doit être stoppée en votant deux fois NON.
Thomas Heiniger, le conseiller d'Etat zurichois (PLR) en charge de la santé publique, ainsi que la majorité bourgeoise du Grand Conseil veulent privatiser deux des principaux prestataires de soins du canton. La votation sur la transformation de l'Hôpital cantonal (KWS) et des Services psychiatriques de Winterthur (IPW) en sociétés anonymes aura lieu le 21 mai prochain. Ces deux institutions sont aujourd'hui en mains publiques: le KWS est un établissement autonome de droit public; et les IPW forment une unité administrative du canton.

TACTIQUE DU SALAMI. Il y a plusieurs années que l'Hôpital cantonal de Winterthur a été détaché de l'administration cantonale pour devenir un établissement autonome. Cette modification avait été justifiée par l'argument selon lequel le KSW aurait besoin d'une plus grande marge de manœuvre pour être «compétitif» et relever les défis de l'avenir. Mais quelques années déjà après son instauration, ce nouveau statut n'était plus satisfaisant pour la majorité bourgeoise. Appliquant fidèlement la tactique du salami, celle-ci veut aujourd'hui passer à l'étape suivante. Et le conseiller d'Etat Thomas Heiniger prétend désormais que le canton se trouve dans un conflit d'intérêts, car il agit simultanément comme régulateur et prestataire de services dans le secteur de la santé. Selon M. Heiniger – qui fait semblant d'oublier que la police ou les écoles se trouvent dans la même situation –, ce problème ne peut être résolu que par le biais de la privatisation des hôpitaux.

BRADER LES ACTIONS. Le projet mis en votation prévoit que, cinq ans après la transformation des hôpitaux en sociétés anonymes, le canton serait déjà autorisé à vendre jusqu'à 49% de ses actions à des privés, sans qu'une votation populaire sur le sujet ne soit nécessaire. Or le conseiller d'Etat Heiniger ne fait pas mystère de sa volonté de brader ces actions aussi rapidement que possible.
Il est prévisible qu'en cas de privatisation, ce seront des considérations d'ordre économique qui guideront l'orientation des deux établissements concernés. Des domaines de prestations peu lucratifs tels que la gériatrie, la pédiatrie ou la psychiatrie aiguë risquent d'être rapidement réduits au strict minimum. Et lorsque les objectifs financiers ne seront pas atteints, ce seront les patients, leurs proches et le personnel qui en subiront les conséquences. En outre, le jour où la société anonyme ne sera plus assez rentable, les contribuables devront aussi passer à la caisse. Une fois que les profits auront été privatisés, nous aurons donc à nouveau le plaisir de compenser les pertes par nos impôts dans le but de sauver l'hôpital, d'assurer le système de soins et de garantir les emplois.

PROFITS ET DIVIDENDES. Le KSW vient tout juste d'afficher un bénéfice annuel de 29,5 millions de francs (un montant presque deux fois plus élevé que l'année précédente), et les recettes d'exploitation communiquées officiellement ont progressé de 7% par rapport à l'année précédente. Les arguments financiers avancés en faveur d'une privatisation ne sont donc que de la poudre aux yeux.
Au vu de ces chiffres, il n'est par contre pas surprenant que de grands groupes de cliniques privées et d'autres investisseurs s'intéressent à ces hôpitaux. Mais voulons-nous réellement livrer notre système de soins aux mains de ceux dont l'intérêt premier est de réaliser des profits et des dividendes pour les actionnaires? Voulons-nous vraiment vendre notre système de santé? Voulons-nous laisser la direction de la santé publique de notre canton ainsi que les partis bourgeois se transformer en valets des intérêts du capital privé?
Pour un système de santé qui reste fort à Winterthur et dans le canton de Zurich, nous dirons clairement NON à la privatisation des hôpitaux le 21 mai prochain *(Traduction: Patrick Vogt)*. ■

PIONNIER DE L'AUSTÉRITÉ

Une fois de plus, le canton de Neuchâtel fait figure de pionnier en Suisse romande. Après avoir allongé le temps de travail de sa fonction publique (de 40 à 41 heures), le Conseil d'Etat neuchâtelois va supprimer 60 postes de travail dans l'administration. Des licenciements secs seront prononcés. Heureusement, le conseiller d'Etat Alain Ribaux reste serein. Selon le magistrat PLR, le processus de réduction des postes «se passe aussi bien que possible et sans susciter de grandes inquiétudes» (*L'Impartial*, 26 avril 2017). Nous voilà rassurés. ■

POSTIERS EN COLÈRE

Samedi 6 mai, des dizaines de postiers ont marché dans les cantons de Fribourg, Vaud et Tessin. En choisissant des régions particulièrement touchées (Bulle-La Tour de Trême, Puidoux-Chexbre, Bellinzone), ils ont dénoncé les fermetures d'offices postaux qui se multiplient – la direction de La Poste veut les faire passer de 1400 à 800 d'ici 2020 – et le dumping salarial entraîné par le développement des agences postales, situées dans des commerces. Les 9 et 10 mai, c'était au tour des employés postaux genevois puis valaisans de se mobiliser. ■

AU PARADIS D'ERDOGAN

Discover my Turkey story. Sous ce slogan, les dirigeants de dix-sept sociétés multinationales ont posé pour des publicités vantant les mérites de la Turquie du président Recep Tayyip Erdogan (*Le Temps*, 28 avril 2017). Des CEO de Novartis, Roche et Nestlé – qui, depuis, s'est retirée de la campagne – ont participé à l'exercice. Ils invitent les investisseurs à «découvrir le potentiel» de la Turquie. Un pays sous la botte du président-dictateur Erdogan, qui essaie à tout prix d'en éradiquer syndicats et opposition de gauche. Ce qui explique sûrement la flamme des grands patrons. ■

SWISSCOM EN VEUT PLUS

Le géant bleu a augmenté son bénéfice net de 2,5% à 373 millions de francs au premier trimestre 2017. Syndicom, le syndicat des médias, dénonce les suppressions de postes mises en œuvre en parallèle par l'ex-régie publique et dénonce «une optimisation des coûts au détriment du personnel». Certains politiciens voudraient privatiser Swisscom. Qu'ils se rassurent: l'entreprise a déjà adopté en tous points les pratiques des requins de l'économie. ■

Carton Rouge

À Raymond Loretan, président du groupe de cliniques privées Swiss Medical Network (ex-Genolier). Sur une pleine page du quotidien *Le Temps* (2 mai 2017), M. Loretan nous livre «cinq pistes pour enrayer l'augmentation des coûts de la santé». Au menu: le financement des soins ambulatoires selon le système DRG; la privatisation des hôpitaux publics et la «dépolitisation» de leurs conseils d'administration; sans oublier la «flexibilisation» du catalogue des prestations prises en charge par l'assurance de base. Les cliniques privées veulent accélérer la privatisation du système de santé et ne s'en cachent plus. À nous de les stopper. ■

L'ONG Pain pour le prochain a publié un rapport sur l'exploitation du travail des enfants par la multinationale LafargeHolcim en Ouganda. L'actionnaire majoritaire du groupe dénoncé est le Suisse Thomas Schmidheiny.

LafargeHolcim et les enfants ougandais

SERVICES PUBLICS
TWERWANEHO LISTENERS' CLUB . PHOTO

Selon l'enquête de terrain menée par Pain pour le prochain (PPP) et son organisation partenaire en Ouganda, *Twerwaneho Listeners' Club* (TLC), 150 enfants ont travaillé dans les carrières fournissant de la pouzzolane – une roche volcanique utilisée pour fabriquer du ciment – à Hima Cement Limited, la filiale de LafargeHolcim en Ouganda. La pratique a couru de 2002 jusqu'en septembre 2016[1].

«DÉGAGER UN PLUS GRAND PROFIT». Les raisons de cette pratique?«Acheter cette roche à des enfants permet de dégager un plus grand profit» expliquait Yvan Maillard Ardenti, chargé de programme «entreprises et droits humains» chez PPP[2].
Dans les carrières de la région de Harugongo, des enfants âgés de 12 à 17 ans déblayaient la végétation et la terre recouvrant les pierres; ils en extirpaient les roches de pouzzolane, pesant 10 à 15 kilos en moyenne, puis les brisaient à l'aide de masses ou de barres de fer avant de les charger sur des camions. Les rochers étaient revendus à Hima Cement par des intermédiaires sous contrat – propriétaires de carrières, transporteurs ou personnes achetant directement aux travailleurs.

«MA SANTÉ S'EST DÉTÉRIORÉE». L'enquête de PPP cite de nombreux témoignages édifiants sur la dangerosité du travail dans ces carrières ainsi que son impact négatif sur la santé et le développement des enfants. La plupart des mineurs interrogés font part de blessures, de douleurs au corps, notamment à la poitrine, et de faiblesses. «Les problèmes auxquels je fais face sont en général des douleurs. Une fois, j'ai eu la main fracturée. C'est mon père qui a dû payer le traitement», témoigne un enfant de 12 ans. Un autre, âgé de 16 ans: «Chaque pierre de pouzzolane pèse 10 à 15 kilos, certaines plus. Moi, je pèse 45 kilos. Ma santé s'est détériorée.»
Les dégâts ne sont pas que physiques: la majorité de ces enfants travailleurs a abandonné l'école, prétéritant ainsi leur avenir professionnel. Les raisons les poussant à pratiquer l'extraction de minerais sont les suivantes: participer au financement des coûts de la famille; remplacer un adulte absent; acheter des médicaments; payer les frais d'écolage. Selon un rapport du gouvernement ougandais, près de 51% des enfants travaillent en Ouganda, un pays où une personne sur cinq doit survivre avec moins d'un dollar par jour.
Interpelé, le groupe LafargeHolcim rétorque qu'il n'existe «aucune preuve que Hima ou ses fournisseurs profitaient du travail des enfants». En janvier 2017, Hima Cement a cependant annoncé qu'il cesserait complètement de se fournir auprès des mineurs artisanaux. Une décision qui est loin de résoudre le problème. Selon PPP, les enfants qui travaillaient dans les mines ont depuis perdu leur source de revenus. Conséquence: le chômage et la criminalité augmentent dans les régions impactées; de nombreux parents ne peuvent plus payer la scolarité de leurs rejetons et les décrochages scolaires ont encore augmenté. L'ONG demande donc à LafargeHolcim et ses fournisseurs locaux de mettre en place des programmes pour permettre aux anciens enfants travailleurs soit de retourner à l'école, soit de recevoir une formation professionnelle.

LES MILLIARDS DE M. SCHMIDHEIMY. LafargeHolcim, la plus grande entreprise mondiale de matériaux de construction, est issue de la fusion entre la Suisse Holcim et la Française Lafarge, en juillet 2015. Son siège se trouve à Jona, dans le canton de Saint-Gall. Le géant du ciment emploie 90 000 employés dans 80 pays. Au 1er janvier 2017, il a annoncé un bénéfice net de 262 millions de francs – pour un chiffre d'affaires de 5,6 milliards.
Le principal actionnaire de LafargeHolcim est le Suisse Thomas Schmidheiny, qui détient 11,4% des actions du groupe. Thomas Schmidheimy a hérité sa fortune de son père Max, fer de lance de la commercialisation mondiale de l'amiante, la fibre tueuse, via son entreprise Eternit[3]. Les avoirs de M. Schmidheiny oscillent entre 4 et 5 milliards de francs, selon les estimations du magazine *Bilan*. Payer les taxes d'écolage de 150 jeunes ougandais exploités dans ses carrières ne devrait donc pas le mettre sur la paille. ■

[1] Bread for all: *Child Labour in the Supply Chain of LafargeHolcim in Uganda: unresolved issues*. May 2017.
[2] *La Liberté*, 4 mai 2017.
[3] Lire *Services Publics*, N° 1, 20 janvier 2017.

Le chiffre

35 MILLIONS

C'est le nombre estimé de Brésiliens qui ont fait grève le 28 avril dernier. La grève générale, appelée par les centrales syndicales et les mouvements populaires, a été largement suivie dans le secteur de transports, les services publics, mais aussi l'industrie et les banques. Les principales routes du pays ont été bloquées. Selon certains observateurs, il s'agit de la plus grande grève générale de l'histoire du pays. Les sans-terre, les sans-toit et les indigènes se sont joints au mouvement. Objectif: bloquer les contre-réformes néolibérales impulsées par le gouvernement de Michel Temer et la majorité conservatrice du parlement brésilien.
Après avoir décrété le gel, durant vingt ans, des dépenses pour l'éducation et la santé, ceux-ci ont en effet présenté, coup sur coup, des projets de loi visant à démanteler le système de retraites et le Code du travail, ainsi qu'à généraliser la sous-traitance.
La grève du 28 avril faisait suite à une première journée de mobilisation nationale, couronnée de succès mais de moindre envergure, qui avait eu lieu le 15 mars. Le 4 mai, les principales centrales syndicales du pays se sont rencontrées pour discuter de la suite. De grandes mobilisations seront organisées dans la capitale Brasilia sous le mot d'ordre «Occupa Brasilia» («Occupe Brasilia»), entre le 15 et le 19 mai. La semaine se conclura par une grande marche jusqu'au Congrès. Et l'idée d'une nouvelle grève générale est dans l'air, cette fois pour une durée de 48 heures au minimum, au cas où la droite n'abandonnerait pas ses projets de démantèlement. ■

Honduras: leader syndical menacé de mort

Moises Sanchez, leader du syndicat de l'agriculture du Honduras (STAS), lutte pour de meilleures conditions de travail dans l'entreprise multinationale fruitière Fyffes. Le 13 avril, il est tombé dans une embuscade tendue par six hommes armés. M. Sanchez a été enlevé, battu et menacé de mort au cas où il continuerait son travail syndical. Son frère Misael, qui l'accompagnait, a été grièvement blessé d'un coup de machette. L'Union internationale des travailleurs de l'agriculture et la Confédération syndicale internationale sont intervenus pour dénoncer ce cas auprès du gouvernement hondurien. ■

Turquie. Fonds de solidarité pour les syndicats

Au lendemain de la tentative de coup d'Etat en Turquie en juillet dernier, le gouvernement turc a arrêté et détenu des milliers de travailleurs et de syndicalistes. Des fonctionnaires ont été suspendus ou licenciés sans preuves ni bases légales et en violation de l'état de droit. Cette répression continue. L'Internationale des services publics appelle tous ses affiliés à contribuer au fond de solidarité qu'elle a mis en place pour aider les syndicats turcs. Plus d'infos: www.world-psi.org/fr/issue/solidarite-avec-la-turquie ■

Interdire l'amiante blanc

Vendredi 28 avril, plusieurs dizaines de syndicalistes venus de tous les continents ont manifesté à Genève à l'occasion de la Journée internationale de commémoration des travailleurs morts ou blessés au travail. Ils demandaient la fin de la commercialisation de l'amiante chrysotile (amiante «blanc»), qui tue annuellement 10 760 personnes à travers le monde. Deux millions de tonnes de ce matériau sont pourtant exploitées, transformées et vendues chaque année sur la planète. ■

Syndicats solidaires avec les prisonniers palestiniens

La Confédération syndicale internationale a exprimé sa solidarité avec les 1600 prisonniers palestiniens qui ont annoncé la prolongation indéfinie de leur grève de la faim pour protester contre les violations des droits de l'homme dans les prisons israéliennes. La CSI soutient aussi la «grève générale pour la liberté et la dignité» organisée en solidarité avec les prisonniers et appelle à une solidarité internationale accrue. ■