ssp vpod

Journal du Syndicat suisse des services publics

nº 17 . 98e année . 3 novembre 2017

Eric Roset

services PUBLICS

EMS

Des économies qui font mal

Le personnel hôtelier de deux EMS genevois s'est mis en grève contre l'externalisation de ses activités. Dans nombre de homes, les pressions financières malmènent salariés et résidents. Éclairage. EN PAGE 10.

JAR - CH 8036 Zurich

Journée des soignants

5 VAUD – Le 21 septembre, la projection du documentaire *Burning out* a permis à 200 soignants d'échanger sur leurs conditions de travail. La réflexion continuera le 11 novembre prochain, lors de la Journée des soignants.

Assurance invalidée

6/7 CONTRE-FEUX – Le Conseil fédéral a présenté un nouveau projet de réforme de la Loi sur l'assurance invalidité (AI). Les jeunes et les personnes souffrant de troubles psychiques risquent d'en faire les frais.

Sauvons la CCT 21!

9 NEUCHÂTEL – Le 26 novembre, la population votera sur l'avenir de la CCT Santé 21, qui couvre l'ensemble du personnel de la santé du canton. Pour défendre les conditions de travail, le SSP appelle à voter deux fois NON.

Faire face à Erdogan

12 NOTRE MONDE – 150 000 fonctionnaires ont été démis de leurs fonctions par le gouvernement turc. L'enseignant et militant Semih Özakça mène une grève de la faim pour retrouver son emploi. Interview.

L'image de Valdemar Verissimo
«Jour de paie» pour 5000 maçons

Samedi 21 octobre, ils étaient 3000 à manifester dans les rues de Lausanne, 2500 à Olten. Objectif: exiger une augmentation des salaires, dénoncer des cadences de travail de plus en plus infernales et une précarité en hausse.

Éditorial

Migration, dumping et lutte syndicale

GUY ZURKINDEN
RÉDACTEUR

Le 27 octobre, le comité directeur de l'UDC a approuvé la version définitive de l'initiative populaire «Pour une immigration modérée» – dite aussi «initiative de limitation». La récolte de signatures devrait commencer en 2018, un bon timing pour profiler le parti de Blocher en vue des élections fédérales de 2019.

L'initiative veut supprimer l'accord de libre-circulation des personnes conclu entre la Confédération et l'Union européenne dans le cadre des bilatérales.

Pour l'UDC, une «immigration incontrôlée» serait en effet la cause de tous les problèmes sociaux: concurrence sur le marché du travail; licenciement des travailleurs plus âgés; explosion des loyers; infrastructures saturées, etc.

Economiesuisse a déjà lancé sa contre-offensive. Elle est soutenue par la totalité des associations patronales et les principaux partis politiques (PDC, PLR, PBD, PS, Verts). Par voie d'annonces de presse, cette alliance vante les mérites d'une «Suisse ouverte et souveraine» et défend l'accord sur la libre-circulation des personnes – hautement lucratif pour les patrons helvétiques.

L'empoignade entre les deux camps bourgeois, qui d'habitude s'attaquent ensemble aux droits des travailleurs, sera de grande ampleur. Alors que la droite traditionnelle et les organisations patronales nieront la dégradation des conditions de travail et de vie, pourtant bien réelle, l'UDC en rejettera la faute sur les salariés immigrés. Ces travailleurs représentent environ 30% de la population active. Sans leur boulot, des secteurs économiques entiers – du bâtiment à la santé, en passant par le nettoyage et la grande distribution – seraient à l'arrêt. Pourtant, dans leur grande majorité, les salariés immigrés ont un statut de seconde zone: leurs emplois sont les plus précaires; leur niveau de formation est inférieur; leurs salaires sont en moyenne 13,1% plus bas que ceux des salariés suisses. Beaucoup vivent dans la peur de perdre leur permis de séjour, voire de se faire expulser parce qu'ils n'ont pas de statut légal.

REFUSER LA DIVISION DES SALARIÉS

La discrimination ne s'arrête pas aux lieux de travail. Un enfant dont les deux parents sont de nationalité étrangère dispose, en moyenne, d'une surface habitable de 8 mètres carrés plus réduite qu'un enfant «100% suisse»; il a 24% de chances en moins d'avoir sa propre chambre, et vit trois à quatre fois plus souvent dans un bâtiment comportant 20 logements ou plus[1].

Présentés comme des boucs émissaires par l'UDC, les salariés immigrés sont, du fait de leur vulnérabilité, les premières victimes du dumping salarial et social. Dans le féroce débat qui s'annonce autour de l'accord de libre-circulation des personnes, nous devrons nous battre becs et ongles contre leur stigmatisation.

Une position syndicale digne de ce nom ne peut cependant pas faire l'impasse sur l'explosion du dumping qui, en l'absence de mesures d'accompagnement solides, a été induite par la mise en concurrence renforcée des travailleurs.

À l'union sacrée conduite par economiesuisse, il faudra donc opposer la lutte unitaire des salariés, suisses et immigrés – pour le renforcement de leurs droits communs face aux patrons. ■

[1] OFS: *Les conditions d'habitation des enfants en Suisse*. Octobre 2017.

FRIBOURG . Licenciements, burnouts, démissions. Les salariés du Réseau santé de la Sarine (RSS) — et particulièrement du Home médicalisé de la Sarine — sont à bout. Appuyé par le SSP, le personnel a transmis un cahier de revendications au comité de direction. Et envisage des mesures de lutte.

CATHERINE FRIEDLI
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION FRIBOURG
GUY ZURKINDEN
RÉDACTEUR

Ce n'est pas la première fois que le Home médicalisé de la Sarine (HMS), la plus importante institution du RSS – ce dernier chapeaute le Home médicalisé de la Sarine, les soins à domicile et les services des ambulances du district – se trouve face à des dysfonctionnements majeurs. En 2011, le personnel avait dénoncé des problèmes organisationnels et des licenciements abusifs. L'affaire s'était soldée par le départ, en 2014, de la directrice du HMS. Un autre scandale a ébranlé l'ACSMS – l'ancêtre du RSS – en 2014: celui de la faillite de sa caisse de pension, avec 57 millions de francs partis en fumée. La fusion du RSS devait permettre de tourner cette page troublée.

DYSFONCTIONNEMENT GÉNÉRALISÉ. Las, cette stratégie a échoué. Selon de nombreux salariés, la situation a même empiré. Si le HMS cristallise les dysfonctionnements, ceux-ci se sont désormais étendus aux secteurs qui fonctionnaient très bien avant la fusion de 2015: les ambulances et les soins à domicile.
Le personnel dénonce un management délétère ainsi que l'intransigeance de la direction. Communiquer est devenu impossible. La gestion des ressources humaines est brutale. Au HMS, les accusations visent également la directrice d'établissement ainsi que deux cadres soignants.

PURGE EN MARCHE. Depuis 2015, le RSS est le théâtre d'une véritable «purge», visant d'abord le personnel en place avant la fusion. Tous les secteurs sont concernés, mais la situation est la plus dégradée au HMS. Beaucoup de salariés sont en situation de burnout, ce qui se traduit par un taux de rotation du personnel élevé. Nombre de salariés sont poussés au départ; les licenciements abusifs ou les entretiens d'évaluation tronqués sont légion. En début d'année, dans un but d'économies, la direction a supprimé le poste de pâtissière, mettant sur le carreau une salariée employée depuis plusieurs décennies et déjà aux portes de la retraite! Depuis, les résidents mangent des desserts surgelés…

PLUS DE TEMPS À PERDRE. Le SSP a dénoncé cette situation plusieurs fois auprès de la direction du RSS, qui lui a répondu que la structure a besoin de temps pour se mettre en place. Cette excuse ne sera plus tolérée. Le personnel, appuyé par le syndicat, a émis un cahier de revendications. Ce document met au jour le manque de communication, les cas de mauvaise application de la Loi sur le personnel, les pressions sur le lieu de travail, la mauvaise gestion des horaires ou encore la maltraitance envers les résidents. Ces demandes ont été adressées directement aux membres du comité de direction.

PRÊTS À LA MOBILISATION. Employés et syndicat exigent que des mesures concrètes et rapides soient prises afin de modifier une situation intenable. Ils demandent également une séance de discussion. Objectif: que le comité de direction puisse entendre les doléances du personnel et trouver des solutions adéquates – ce qui implique un changement au sein des instances directrices. Le comité de direction a jusqu'à la fin novembre pour donner une réponse. Dans la presse, les réponses du président du RSS, le préfet de la Sarine Carl-Alex Ridoré, sont jusqu'à présent restées vagues. Le personnel, de son côté, est prêt à se mobiliser de manière plus offensive. ■

La peur règne sur le Réseau santé de la Sarine

Récit

Une dizaine de salariées et ex-salariées de l'institution ont témoigné face à la presse.

Sur le site internet du Réseau santé de la Sarine (RSS), une soignante pose des mains attentionnées sur une personne âgée. Les deux femmes sourient, confiantes et détendues. Belle image. Qui cache, selon les témoignages d'une dizaine de salariées, une réalité autrement plus glauque. «Au travail on se tait, et on explose au-dedans», résume une aide-soignante, les larmes aux yeux. Au fil des prises de parole, une souffrance longtemps contenue se libère. «Le plus grave, c'est qu'ils nous méprisent. On devient tous malades», glisse une salariée des soins à domicile, qui avoue ne plus dormir depuis des mois.
L'ensemble des métiers – soins, intendance, cuisine, ergothérapeutes – et les trois entités qui forment le RSS – ambulances, soins à domicile, HMS – semblent touchés par des pressions qui vont crescendo depuis leur regroupement sous un toit commun au 1er janvier 2016.

SEULE AVEC QUINZE RÉSIDENTS. Au sein du RSS, le stress dû à des dotations insuffisantes en personnel – renforcées par les maladies à la pelle, souvent de longue durée et non remplacées – est devenu permanent. «Parfois, trois personnes doivent prendre en charge 18 résidents», dénonce une aide-soignante qui a quitté, de guerre lasse, le home de la Sarine après dix-sept ans de service. Pour boucher les trous, apprentis et stagiaires sont intégrés dans les dotations. Avec des situations gratinées à la clé – comme cette apprentie de 15 ans, inexpérimentée, qui s'est vu confier la garde, seule et durant quatre heures, de dix-sept résidents de l'EMS.
Ce manque de personnel est renforcé par des défaillances lourdes dans l'organisation du travail, voire un non-respect du cadre légal. Les doléances pleuvent: horaires de travail non transmis puis changés sans consultation, parfois le jour même; calendrier de vacances inexistant; attestations de formation non remises; non-paiement des heures supplémentaires, etc.

MANAGEMENT DE LA PEUR. À cela s'ajoute un total manque de respect. «Incapables»; «Vous êtes juste bonnes à aller vendre des crêpes»; « Si ça ne vous plaît pas, allez voir ailleurs»; «Des anciens, il y en a encore à foutre dehors». Voilà, entre autres joyeusetés, les remarques subies par les salariées de la part de leur encadrement. «Rabaissée, méprisée», les mots reviennent en boucle dans les témoignages. Au cœur du problème, on retrouve la cheffe d'établissement du HMS, «qui fait peur à tout le monde», ainsi que deux ICUS. Mais en arrière-plan, c'est l'ensemble de la direction qui couvre un mode de fonctionnement délétère: «Ma cheffe me rabaissait. Et quand je me suis plainte, la direction m'a dit que c'est moi qu'on allait foutre dehors, pas elle», témoigne une soignante. Résultat: un arrêt maladie, une démission, forcée; puis, des mois pour se reconstruire.

> «On n'est pas d'accord, on ne veut plus être complices»

RÉSIDENTS MALTRAITÉS. À personnel en souffrance, résidents en souffrance. «On en arrive à devenir maltraitants. Mais on n'est pas d'accord, on ne veut plus être complices», souffle une aide-soignante, visiblement au bout du rouleau. Les manquements dénoncés, liés au manque de personnel, sont graves: chutes répétées; personnes âgées poussées à faire leurs besoins dans les couches plutôt qu'aux toilettes; refus de douches ou de bains; sonnettes cachées aux résidents, certains étant même enfermés dans leur chambre lorsqu'ils osent appeler le personnel. «On a même, aujourd'hui, des personnes âgées qui souffrent d'escarres car elles ne bougent pas assez», explose une employée de l'EMS. Dont le rêve est de pouvoir amener au soleil les résidents, d'habitude confinés à l'intérieur.

MARSENS POUR LES RÉCALCITRANTS. Des résidents qui, de leur côté, sont invités à se taire. Plusieurs employées nous confirment que les pensionnaires du home qui osent dénoncer les dysfonctionnements peuvent faire l'objet de représailles. «Après que des personnes qui ont toutes leur tête s'étaient plaintes des problèmes, des cadres nous ont dit: 'cette personne est folle.'». Des résidentes auraient été envoyées en séjour à Marsens pour avoir osé se plaindre.
Une participante résumait la situation en une phrase: «Aujourd'hui, c'est la peur qui règne sur le RSS.» ■

GENÈVE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU PERSONNEL LE 7 NOVEMBRE

LE CARTEL APPELLE À LA MOBILISATION!

Le Cartel intersyndical tombe des nues après le dépôt du Projet de loi (PL) SCORE, une semaine après celui du PL CPEG et quelque temps avant la reprise des discussions sur le Projet fiscal 17 (nouvelle version de la RIE III), ainsi que l'annonce des mesures structurelles liées au projet de budget 2018.

La coupe est pleine: le Conseil d'Etat déclare la guerre à la fonction publique et par là-même remet en cause la qualité des prestations dues par l'Etat aux habitant-e-s de ce canton.

Non content d'attaquer les employé-e-s sur les salaires différés (prestations de prévoyance en baisse avec le PL CPEG), le Conseil d'Etat s'en prend maintenant à leurs salaires directs avec son délirant PL SCORE – qui implique des baisses de salaire annuel allant jusqu'à 12% dans certains services, un véritable scandale.

C'est la méthode Longchamp qui est encore une fois appliquée: on fait semblant de discuter avec les syndicats, puis on coupe court aux discussions et on dépose un projet de loi abusif et inéquitable. Et dire que le même conseiller d'Etat déclarait solennellement, dans son discours de Saint-Pierre, en 2013: «Une place pour chacun, c'est créer des emplois pour tous les niveaux de qualification. Ce qui fait la force de notre pays, c'est le partenariat social. Seul le dialogue permanent entre syndicats et patronat est à même d'offrir la sécurité et la flexibilité.»

Ce dialogue, nous n'avons eu de cesse de le demander, et le résultat parle de lui-même: dépôt de deux projets de loi sans accord aucun avec la fonction publique, qui mettent en danger les employé-e-s de l'Etat.

Le Cartel intersyndical appelle les employé-e-s de l'Etat à la mobilisation ferme et massive pour faire retirer ces deux projets. Il appelle à l'ouverture de véritables négociations sur la CPEG, ce qui présuppose que le Conseil d'Etat soutienne le PL 12095, qui devrait permettre à ces négociations de se dérouler dans des conditions acceptables. Quant au projet de loi sur SCORE, nous prenons acte du refus de négocier par l'Exécutif, et demandons son retrait pur et simple. Une assemblée du personnel est prévue le mardi 7 novembre pour organiser la mobilisation *(lire en page 8)*.

Le Cartel se souvient que seule la lutte paie. En 2015, le Conseil d'Etat a été obligé de retirer ses mesures structurelles – 42 heures et licenciements facilités – à la suite des nombreuses grèves et manifestations. Pourquoi en serait-il autrement aujourd'hui?

Stop à la politique d'austérité! ■

CARTEL INTERSYNDICAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

GENÈVE LA DIRECTION DES HUG REVIENT AUX 8 HEURES

VICTOIRE POUR LES AIDES-SOIGNANTS DES BLOCS OPÉRATOIRES!

Il y a quatre mois, la direction des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) décidait, malgré l'opposition du personnel concerné, d'augmenter de 8 à 10 heures la durée des journées de travail des aides-soignant-e-s travaillant au sein des blocs opératoires. Déterminé-e-s, ces derniers/-ères ont réussi, en se mobilisant, à faire reculer leur employeur: ils/elles reprendront dès novembre un horaire normal.

Malgré la Loi sur le travail (LTr), qui stipule que les travailleurs/-euses ou leurs représentant-e-s doivent être consulté-e-s sur l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires, les HUG ont décidé en juin dernier d'imposer sans consultation des horaires de travail de 10 heures par jour aux aides-soignant-e-s des blocs.

Alerté, le SSP a interpellé par écrit et à plusieurs reprises les HUG pour leur faire part de la nette opposition du personnel à cette détérioration des conditions de travail et demander l'ouverture de discussions dans les meilleurs délais. En vain.

Déterminé-e-s à aller jusqu'à la grève si nécessaire, les aides-soignant-e-s, soutenu-e-s par le SSP, se sont mobilisé-e-s lors d'un rassemblement de protestation sur la rotonde des HUG, le 11 septembre dernier. Ils ont alors remis à la direction générale une pétition demandant le retour aux 8 heures ainsi que des postes supplémentaires.

Rapidement, une réunion avec la direction a eu lieu. Elle a été suivie de trois séances de négociation qui ont permis de trouver une sortie de crise. Résultat: dès novembre, les aides-soignant-e-s des blocs opératoires retrouveront des horaires de 8 heures de travail par jour. La mobilisation aura eu un autre bénéfice direct: les aides-soignant-e-s du bloc de chirurgie ambulatoire, à qui les 10 heures avaient été imposées unilatéralement il y a plus d'une année, bénéficieront eux/elles aussi d'un retour aux horaires de 8 heures.

Par cette mobilisation exemplaire, les aides-soignant-e-s des blocs ont non seulement fait respecter leur droit à la protection de leur santé et de leurs conditions de travail, mais ils/elles ont surtout montré l'exemple à toutes et tous les travailleurs/-euses des HUG: la politique du fait accompli que voudrait imposer la direction n'est pas une fatalité, et la détermination et la solidarité sont toujours les meilleurs moyens d'obtenir gain de cause. ■

SABINE FURRER . SECRÉTAIRE SSP RÉGION GENÈVE
DAVID ANDENMATTEN . GROUPE SSP-HUG RÉGION GENÈVE

NEUCHÂTEL FERMETURE DE LA CRÈCHE PUBLIQUE AU LOCLE

IL FAUT SAUVER LA CRÈCHE DE L'ÉTOILE!

L'Exécutif du Locle abandonne la seule crèche publique de la commune – sept postes de travail sont menacés. Employés, parents et citoyens se mobilisent pour sauver une institution offrant des prestations de qualité.

Fin septembre, l'Exécutif loclois a annoncé la fermeture de la crèche de l'Etoile pour des raisons financières. Selon les comptes 2016, cette structure présente un déficit de 150 000 francs.

Le SSP s'étonne de cette décision – d'autant plus qu'il est, depuis cet été, en négociation avec les autorités communales sur les questions des finances et des emplois au sein de l'administration communale et n'a, à aucun moment, été informé d'une volonté de supprimer des postes. En sus, les discussions en commission financière portant sur le budget 2018 ne commenceront que le 31 octobre 2017. Comment interpréter une telle annonce?

La crèche de l'Étoile a ouvert ses portes à la rentrée scolaire 2013. Seule structure non privée, elle avait pour objectif d'absorber la liste d'attente et de permettre à la commune d'être la première à respecter les objectifs formulés par la loi cantonale neuchâteloise. Les autorités, fières de leur réussite, n'ont malheureusement pas poursuivi leurs efforts et n'ont pas suffisamment mis en avant les atouts de cette institution. Aujourd'hui, le taux d'occupation avoisine les 50%, alors que le cadre et les prestations offertes sont idéals.

Parents et employés se mobilisent contre cette fermeture et ont déjà proposé plusieurs pistes pour réduire, voire absorber le déficit. Ils ont contacté les autorités par écrit en espérant que leurs propositions permettent aux conseillers généraux d'aborder, le 6 décembre, lors du vote du budget, une autre approche que la fermeture. Ils organisent aussi une récolte de signatures auprès de la population. Cette pétition est accessible sur le site du SSP.

Jeudi soir, 26 octobre, l'assemblée de la section locloise du SSP a décidé de soutenir et d'appuyer les actions entreprises pour sauver l'Étoile. Notre syndicat appelle toutes et tous à signer massivement la pétition de soutien et à se mobiliser. Le dépôt des paraphes aura lieu le samedi 18 novembre, à 9 h 30, à l'Hôtel de Ville du Locle.

Décision hâtive, volonté de réduire les prestations publiques, maladresse ou complot, l'interprétation est difficile. Mais tout est fait, et tout sera fait, pour que le bon sens l'emporte. Voilà l'engagement des membres de la section SSP – Le Locle. ■

YASMINA PRODUIT
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION NEUCHÂTEL

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE FACULTÉ DE BIOLOGIE ET MÉDECINE

SALAIRES DES POSTDOCS: UNE VICTOIRE PORTEUSE D'ESPOIR

La campagne engagée en janvier dernier par des postdoctorant-e-s de la Faculté de Biologie et de Médecine (FBM) de l'Université de Lausanne, soutenu-e-s par l'Association du corps intermédiaire de l'Université de Lausanne (ACIDUL) et le SSP a trouvé une issue victorieuse.

ACIDUL et le SSP tiennent tout d'abord à relever le courage, le sérieux et la constance des postdoctorant-e-s qui ont initié ce mouvement. Par leur lutte, ils/elles montrent que l'action collective est le meilleur moyen de faire valoir ses droits.

Après plusieurs mois de discussions et de négociations avec la direction de l'UNIL, les salarié-e-s ont en effet obtenu gain de cause: la direction a annoncé le passage à 100% de l'ensemble des premiers/-ères assistant-e-s de trois départements de l'École de biologie à l'origine d'une pétition demandant cette régularisation: le Centre intégratif de génomique (CIG), le Département de l'écologie et de l'évolution (DEE), le Département de biologie moléculaire végétale (DBMV).

Pour mémoire, la majorité des chercheurs/-euses de ces départements étaient engagé-e-s à un taux contractuel oscillant entre 75% et 90%, mais étaient encouragé-e-s à travailler au-delà de leur temps contractuel. En moyenne, les employé-e-s concerné-e-s travaillent à hauteur de 110%.

La direction a également annoncé que des discussions étaient en cours avec les autres départements de l'Ecole de biologie pour appliquer les mêmes mesures. ACIDUL et le SSP seront très attentifs au déroulement de ces discussions. Il est évident que les dispositions annoncées doivent s'étendre aux salarié-e-s des autres départements dont les conditions de travail sont identiques.

De même, la direction s'est engagée à examiner la situation des chercheurs/-euses senior engagé-e-s sur fonds du FNS ou d'autres fonds externes, sur laquelle elle a une marge de manœuvre plus limitée. ACIDUL et le SSP seront également attentifs à ce que des solutions soient trouvées.

Enfin, le cas des assistant-e-s doctorant-e-s de ces départements, eux/elles aussi engagé-e-s à des taux inférieurs à 100%, devront fait l'objet de discussions prochaines.

Tout en sachant qu'il ne s'agit que d'un premier pas vers une normalisation du travail académique, ACIDUL et le SSP saluent la décision de la direction de l'UNIL. Elle implique une reconnaissance salariale du travail effectué, ainsi qu'une reconnaissance symbolique du fait que le travail académique est un emploi à part entière. ■

DOMINIQUE GIGON . SECRÉTAIRE GÉNÉRAL D'ACIDUL
RAPHAËL RAMUZ . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD

VAUD . Le 21 septembre, la projection du documentaire *Burning out* a permis à 200 soignants d'échanger sur leurs conditions de travail. Une réflexion qui continuera le 11 novembre prochain.

Soignants: une journée pour unir nos voix

DELPHINE
INFIRMIÈRE . MEMBRE SSP . RÉGION VAUD

Burning out, réalisé par Jérôme Le Maire, a été tourné en immersion dans le bloc opératoire d'un hôpital parisien. Ce documentaire ne montre pas de patients mais se concentre sur le personnel soignant, illustrant les mécanismes menant à l'épuisement professionnel, tant médical que paramédical. Des plannings qui débordent, la chasse aux temps morts afin d'enchaîner au plus vite les interventions, tout cela fait ressembler de plus en plus le bloc opératoire à un travail à la chaîne où tout est chronométré, laissant très peu de place à l'humain – qui est pourtant le cœur des métiers de la santé.

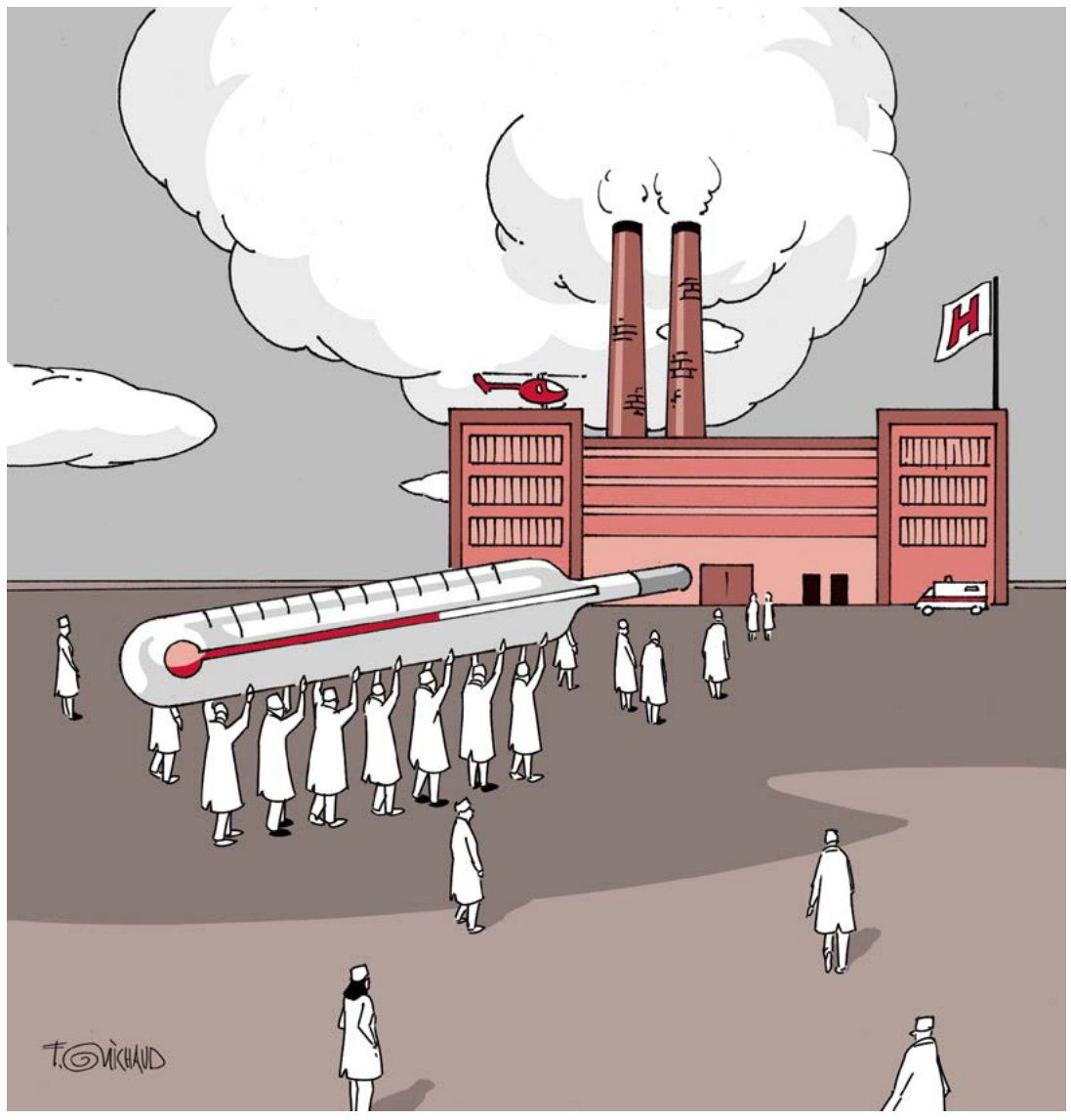
UNE PORTÉE UNIVERSELLE. À la suite de cette projection, des soignants ont échangé sur ce film. La première impression qui ressort est sa portée universelle. En effet, même de notre côté de la frontière, les soignants se sont reconnus dans la pression à aller toujours plus vite et à augmenter l'intensité de travail avec des horaires épuisants. Cela provoque un absentéisme croissant, un travail en sous-effectif qui use d'autant plus les soignants restants. Le cercle vicieux s'auto-alimente. Avec l'impression inexorable que les conditions de travail dans les hôpitaux suisses ressemblent de plus en plus à celles des hôpitaux français.
Un sentiment d'impuissance a aussi émergé de ce débat, avec l'impression que les soignants ne sont pas entendus par leur hiérarchie. C'est aussi ce qui apparaît dans le film, où on voit se mettre en place un mur d'incompréhension entre une administration, qui appréhende la réalité du bloc au prisme des chiffres, et des soignants qui expriment la déshumanisation et la perte de sens de leur travail.

RÉSISTER À L'INDIVIDUALISATION. Ces constats aboutissent légitimement sur la question du «que faire?». Comment agir pour lutter contre la dégradation de nos conditions de travail et leur déshumanisation?
C'est là que les opinions divergent. Il y a les solutions individuelles, comme la démission, afin de «sauver sa peau» et avec l'idée que les conditions de travail seraient meilleures ailleurs. Cela semble aisé dans un secteur où le taux de chômage est bas, mais cela ne résout pas le problème.
Cette stratégie d'individualisation et de psychologisation est d'ailleurs soutenue par les directions de ressources humaines: il est plus aisé de reporter la faute sur les personnes en disant qu'elles ne sont pas capables de s'adapter à leur environnement de travail, plutôt que de remettre en cause une organisation du travail qui est responsable de leurs souffrances. Car poser la question de l'organisation du travail suppose de remettre en cause le postulat de rentabilité des hôpitaux, ainsi que de s'interroger sur la conception de la santé dans nos sociétés.

SANS NOUS, RIEN NE VA PLUS. Face à ces solutions individuelles, nous proposons des solutions collectives afin d'agir sur nos conditions de travail. Il est tout d'abord urgent de prendre conscience que nous ne sommes pas insignifiants et que, sans nous, la machine ne tourne pas. On ne peut donc pas laisser l'organisation de notre travail et de ses conditions se décider sans nous.
La discussion qui a suivi la projection de *Burning out* a été l'occasion de créer du lien entre les soignants et de constater que nous ne sommes pas isolés dans nos souffrances, que bien d'autres les partagent. Nous ne pouvons néanmoins pas en rester là: nous devons continuer à construire notre réflexion et notre collectif afin de définir des revendications sur ce que nous voulons changer, et d'identifier les moyens pour les faire avancer.

RENDEZ-VOUS LE 11 NOVEMBRE! À la fin du film, une des solutions proposées par les protagonistes a été de mettre en place une boîte à idées sur ce qu'ils voudraient changer dans leur travail. Cette boîte à idée a permis au personnel de mettre des mots sur ses maux. Comme l'a relevé un participant au débat, elle a eu l'effet d'une petite graine: le premier jalon d'une prise de conscience de ce qui ne tourne pas rond au bloc et d'une réflexion sur la façon dont on pourrait inverser la tendance. Afin de filer la métaphore, nous pouvons nous demander: et ici, quelle serait cette petite graine?
Dans ce but, nous vous invitons à nous rejoindre le 11 novembre prochain, lors de la Journée des soignants. Cette journée sera l'occasion de faire germer notre réflexion et d'unir nos voix afin de nous opposer à la dégradation de nos conditions de travail *(lire aussi en page 8)*! ■

Le trait de Frédéric



Agenda militant

CONGÉ PARENTAL, L'AFFAIRE DE TOUS
LAUSANNE
Débat organisé par la Commission cantonale consultative de l'égalité et le Bureau de l'égalité.
Mardi 7 novembre, de 17 h 30 à 19 h 30. Bâtiment administratif de la Pontaise, rue des Casernes 2.

PLUS JAMAIS ÇA
GENÈVE
Commémoration du massacre du 9 novembre 1932.
Jeudi 9 novembre, 17 h. Uni Mail.

NON À LA HAUSSE DES TAXES D'ÉTUDE!
FRIBOURG
Manifestation. Jeudi 9 novembre, 15 h.
Cour de l'Université Miséricorde. Avenue de l'Europe 20.

MACRON, SIX MOIS APRÈS
LAUSANNE
En France, quelles ripostes de la gauche et des syndicats? Débat avec Olivier Besancenot, porte-parole du NPA.
Lundi 13 novembre, 20 h.
Espace Dickens.

SUR QUEL PIED DANSER
GENÈVE
Projection de la comédie de Paulo Calori et Kostia Testut.
Mardi 14 novembre, 19 h.
Fonction: Cinéma (Grütli).

MARCHE POUR LA DIGNITÉ
À TRAVERS LA SUISSE
La marche parcourra le pays jusqu'au 10 décembre. Plus d'infos: http://bainvegnifugitivsmarsch.ch/la-route

IL Y A 100 ANS, LA GRÈVE GÉNÉRALE
BERNE
Colloque de l'USS consacré à la grève générale de 1918.
Mercredi 15 novembre, de 9 h 15 à 17 h. Hôtel National.
Inscription: www.grevegenerale.ch

LES NOUVEAUX PRÉDATEURS
FRIBOURG
Conférence de Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, sociologues.
Mercredi 29 novembre, à 17 h 45.
Université de Fribourg, Miséricorde (avenue de l'Europe 20), salle 3115.

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
ww.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

En février dernier, le Conseil fédéral a soumis au Parlement un nouveau projet de réforme de la Loi sur l'assurance invalidité (AI). Les jeunes et les personnes souffrant de troubles psychiques risquent d'en faire les frais.

AI: «développement continu»… du ciblage

ISABELLE PROBST
HAUTE ÉCOLE DE SANTÉ VAUD (HES-SO)

CÉLINE PERRIN, MONIKA PIECEK ET JEAN-PIERRE TABIN . HAUTE ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL ET DE LA SANTÉ LAUSANNE (HES-SO)

KEYSTONE/ERIC ROSET/FLICKR.COM
PHOTOS

Plutôt que de parler de «7e révision», le Conseil fédéral a choisi de présenter la nouvelle réforme de l'AI comme un «développement continu» destiné à «optimiser» le fonctionnement de l'AI dans plusieurs domaines. Cette rhétorique est nouvelle. En effet, les 5e et 6e révisions de l'AI (entrées en vigueur en 2008 et 2012) avaient été soutenues par un discours alarmiste. Il fallait réaliser des économies, réorganiser une réadaptation professionnelle présentée comme déficiente et diminuer un nombre de rentes considéré comme trop élevé.

NOMBRE DE RENTES EN BAISSE. Désormais, le gouvernement estime que l'assurance est «sur la bonne voie» (Message du Conseil fédéral [MCF], p. 2370). Selon l'Office fédéral de la statistique, le taux de nouvelles rentes s'est réduit de moitié depuis 2003 pour s'établir à 0,27% de l'ensemble des assuré-e-s en 2016[1]. Le taux de bénéficiaires de rentes a également considérablement diminué, sans que l'on ne sache précisément quelles conséquences ont ces réductions pour les personnes exclues de l'AI, ni sur les finances de l'aide sociale.

700 MILLIONS DE BÉNÉFICES. Résultat des courses: le financement additionnel de l'AI par l'accroissement de 0,4 point de TVA[2], conjugué à la diminution des rentes octroyées, font que le déficit de l'AI n'est plus qu'un souvenir, l'assurance ayant même réalisé 700 millions de bénéfices en 2016.
La rhétorique du «développement continu» permet au Conseil fédéral de présenter son projet comme une adaptation à des changements inéluctables. Dans les faits, et plus prosaïquement, la réforme proposée reprend dans une large mesure les éléments qui figuraient dans le deuxième volet de la 6e révision de l'AI (dite «révision 6b»), rejeté par le Parlement en 2013. Examinons plus précisément la portée de quelques-unes des principales modifications envisagées[3].

DEUX GROUPES CIBLES. Le Conseil fédéral identifie, sur la base d'une métaphore balistique, deux groupes «cibles» pour lesquels les 5e et 6e révisions n'auraient pas atteint les objectifs escomptés: les personnes atteintes dans leur santé psychique et les jeunes, définis par l'intervalle d'âge de 13 à 25 ans. L'argument qui soutient la mise en avant de ces deux groupes est d'ordre quantitatif: il repose sur le fait que le taux de rentes est plus élevé dans ces deux groupes que dans d'autres. En se basant ainsi sur l'âge et l'atteinte à la santé, le Conseil fédéral définit l'invalidité comme un phénomène individuel et fait l'impasse sur les facteurs sociaux qui participent à sa survenue, par exemple en termes de conditions de travail.
Si les personnes atteintes dans leur santé psychique étaient déjà le sujet principal des révisions précédentes, les jeunes représentent une nouveauté. Pour ces deux groupes, l'objectif est «d'exploiter le potentiel de réadaptation et de renforcer l'aptitude au placement des assuré-e-s» (MCF, p. 2370), et donc de diminuer (encore) le nombre de rentes octroyées.

L'EMPLOI À TOUT PRIX. En ce qui concerne les jeunes, l'objectif est de «réduire au maximum le risque de dépendre d'une rente» (MCF, p. 2398). Ce vocabulaire n'est pas anodin: il présente le fait de recevoir une prestation d'assurance sociale en raison d'une atteinte à la santé comme une situation problématique. La dépendance de la condition de salarié-e est passée sous silence, comme si tout emploi était préférable à une rente de l'AI.

«DÉTECTÉS» DÈS 13 ANS. Quels sont les principaux outils prévus par le projet? Il s'agit d'abord d'identifier rapidement les jeunes présentant des «risques», dans l'idée de prévenir l'invalidité avant qu'elle ne survienne. La «détection»[4] et l'«intervention précoce»[5] avaient déjà été introduites dans ce but avec la 5e révision de l'AI, mais elles sont réservées aux personnes concernées par une incapacité de travail. Selon le projet fédéral, il serait désormais possible d'annoncer à l'AI des enfants dès 13 ans. Ensuite, les jeunes sortant de l'école qui ne sont pas (encore) en mesure de commencer une formation professionnelle pourraient suivre des mesures de réinsertion pour les y préparer.

«POUSSER» LES JEUNES. D'autres nouveautés, comme le cofinancement d'offres cantonales préparant à la formation initiale et la participation de l'AI au case management des jeunes en formation, reposent sur la même idée que le suivi et l'encadrement doivent s'intensifier. Selon le Conseil fédéral, cela permettrait d'éviter une «période de vide» (MCF, p. 2401), considérée comme un risque majeur pour l'insertion professionnelle. Enfin, une nouvelle disposition (art. 28, al. 1 bis) prévoit que «l'octroi d'une rente […] n'interviendra que si le potentiel de réadaptation de l'assuré-e est entièrement épuisé et qu'une réadaptation est impossible, en l'état, pour des raisons de santé» (MCF, p. 2384). Bien qu'elle soit formulée en termes généraux, cette disposition vise particulièrement les jeunes. Depuis la 5e révision de l'AI, l'assuré-e n'a droit à une rente que si «sa capacité de gain ou sa capacité d'accomplir ses travaux habituels ne peut pas être rétablie, maintenue ou améliorée par des mesures de réadaptation raisonnablement exigibles» (art. 28 al. 1). Le nouveau projet va plus loin: c'est le «potentiel de réadaptation» qui devra désormais être pris en compte pour l'accès aux rentes, ce qui amène une nouvelle restriction.

UN STATUT INFÉRIEUR. Quelles normes sociales cette révision promeut-elle? Elle rappelle aux jeunes et à leur entourage l'importance d'occuper un emploi à partir d'un certain âge: une personne d'âge actif qui touche une rente est pensée comme déclassée. Elle signifie également que l'invalidité (la «dépendance à la rente») confère un statut social inférieur. Il y a donc un double rappel, d'une part des normes de l'âge adulte qui dictent un rôle à chaque âge (Perriard & Tabin, 2017), et d'autre part de la hiérarchie sociale entre les personnes considérées comme capables et celles qui ne le sont pas (Probst, Tabin, Piecek-Riondel & Perrin, 2016).

«ENCADRER» LES TROUBLES PSYCHIQUES. Pour les personnes atteintes dans leur santé psychique, l'objectif est «d'améliorer et de compléter les mesures de réadaptation existantes […], afin de [les] soutenir au mieux» (MCF, p. 2412). Concrètement, la révision renforce le rôle de conseil et de suivi des offices AI avant, pendant et après la réadaptation. Comme précédemment, le présupposé est qu'un encadrement plus étroit permettra de prévenir l'invalidité. La «détection précoce» deviendrait également possible pour les adultes sans incapacité de travail, mais que leur entourage estime «menacés» par une telle incapacité. Le projet relève que «les signes d'une telle menace peuvent être multiples et se manifester notamment par une baisse de performance ou par des modifications du comportement» (MCF, p. 2420). Par ailleurs, les mesures de réinsertion, qui visent à préparer l'assuré-e à la réadaptation professionnelle, pourraient être octroyées de manière plus souple, par exemple à plusieurs reprises au cours de la vie. Le présupposé est qu'une prise en charge plus spécifique et plus étendue ferait regagner leur capacité de gain aux personnes atteintes dans leur santé psychique, autrement dit, que leur invalidité pourrait être évitée par un soutien accru… ce qui a pour effet d'entretenir un doute sur la réalité de leurs incapacités.

L'INTÉRIM À LA RESCOUSSE. Enfin, le projet introduit un nouvel outil de réadaptation, la «location de service», c'est-à-dire le recours à des entreprises de travail temporaire pour aider au placement de personnes soutenues par l'AI. Cette proposition repose sur le postulat libéral que le secteur privé serait plus efficace que le service public. Elle renforce également l'idée que tout emploi serait préférable à la rente, quel que soit son degré de précarité.
Plusieurs changements proposés par la réforme concernent en réalité toutes les personnes, par exemple, l'introduction de la location des services ou le fait que les mesures de réinsertion socioprofessionnelle seront étendues dans le temps. Toutefois, ils sont introduits en se référant spécifiquement aux personnes atteintes dans leur santé psychique. De ce fait, ces dernières sont désignées comme moins légitimes que d'autres à recevoir une rente de l'AI.

L'INVALIDITÉ, UNE ZONE D'EXCEPTION. Le projet de révision pose une question fondamentale: qui est légitime à toucher une rente de l'Etat sans travailler? Il ne remet pas en question ce droit pour les personnes souffrant d'atteintes physiques à la santé. Par contre, les jeunes et les personnes subissant des atteintes psychiques seront, après cette révision, encore moins légitimes à sortir du marché de l'emploi.
Les révisions passées, comme celle en projet, ne modifient pas uniquement le droit aux prestations. Elles déplacent les frontières que l'AI a établies, depuis son origine, entre les personnes qui ont l'obligation de gagner leur vie par l'emploi (les «valides») et celles qui sont dédouanées de l'obligation d'emploi (les «invalides»). Chacune des dernières révisions restreint les critères pour accéder au statut d'invalide, et multiplie les dispositifs visant la réadaptation professionnelle – que ce soit par des mesures spécifiques, des conseils, des incitations ou des contraintes. Conséquence: davantage de personnes sont considérées comme pouvant accéder à la réadaptation professionnelle, pour peu que l'on trouve les outils adaptés à leur situation. L'invalidité reconnue est de plus en plus reléguée dans une zone d'exception.

> **Le Conseil fédéral définit l'invalidité comme un phénomène individuel, oubliant les facteurs sociaux comme les conditions de travail**

DISCRIMINATIONS CAPACITISTES. Si les révisions déplacent la frontière, elles maintiennent la hiérarchie sociale entre les personnes considérées comme valides et celles considérées comme invalides. Prenant exemple sur les concepts de «racisme» ou de «sexisme», les études critiques sur le handicap ont donné le nom de «capacitisme» à cette hiérarchie et aux discriminations qui en découlent.
Selon notre analyse, le projet actuel de réforme de l'AI renforce ce traitement capacitiste en ce qui concerne les jeunes et les personnes atteintes dans leur santé psychique. ■

BIBLIOGRAPHIE

Message du Conseil fédéral (MCF) concernant la modification de la loi fédérale sur l'assurance invalidité (Développement continu de l'AI) du 15 février 2017.
Perriard Anne & Tabin Jean-Pierre (2017): *L'âge dans les politiques sociales.* Traverse, revue d'histoire, pp. 85-98.
Probst Isabelle, Tabin Jean-Pierre, Piecek-Riondel Monika, Perrin Céline (2016): *L'invalidité: une position dominée.* Revue française des affaires sociales, n° 4 (décembre), pp. 89-106.

[1] www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/securite-sociale/assurances-sociales.assetdetail.2722808.html
[2] Qui se termine fin 2017.
[3] Cet article ne discute pas des conséquences de la totalité du projet, notamment de l'introduction d'une échelle de rentes linéaires ou de l'alignement des prestations médicales sur l'assurance maladie.
[4] Communication à l'AI de la situation d'une personne dont la capacité de travail est restreinte pour des raisons de santé et dont l'affection risque de devenir chronique.
[5] Possibilité de proposer dès l'annonce d'une personne à l'AI (donc avant l'instruction d'une demande) des mesures d'intervention avec pour objectif le maintien au poste de travail ou la mise en œuvre d'une réorientation professionnelle.

Cours de formation SSP

Travail de nuit et travail irrégulier dans les secteurs de la santé et du social

Que dit la Loi sur le travail en matière de protection des salarié-e-s? Quelles revendications syndicales pour le personnel astreint aux horaires irréguliers, du soir et de nuit? Quelles sont les dispositions en vigueur dans les différentes réglementations cantonales (CCT, lois sur le personnel) de Suisse romande?

Mardi 5 décembre, de 9 h 30 à 17 h

Lausanne, Hôtel Continental (place de la Gare 2)

Intervenante: Beatriz Rosende, secrétaire centrale ssp

Gratuit pour les membres du SSP (frais de repas inclus).
Les non-membres paient 300 francs.

Inscription par e-mail: central@ssp-vpod.ch
Indiquez vos coordonnées (nom/prénom + adresse) et le titre du cours!

Délai d'inscription: 21 novembre 2017.

CPEG, SCORE, budget 2018: trois raisons de nous mobiliser!

Assemblée du personnel,

Mardi 7 novembre à 20 h au Palladium

Malgré nos nombreuses tentatives de négocier, le Conseil d'Etat a déposé deux projets de loi au Grand Conseil coup sur coup: l'un sur la caisse de pension de l'Etat de Genève (CPEG) et l'autre sur la nouvelle politique salariale de l'Etat (SCORE). Nous avons déjà pu dire au Conseil d'Etat tout le mal que nous pensons du contenu de ces deux projets, mais celui-ci fait la sourde oreille.
Par ailleurs, les attaques aux prestations publiques continuent, avec un projet de budget 2018 caractérisé par des coupes dans de nombreux secteurs.
Il est donc temps de nous mobiliser, puisque c'est manifestement la seule manière de nous faire entendre!

SSP . RÉGION GENÈVE

SSP . Région Vaud

Quel avenir pour le personnel hospitalier? Quels besoins pour les salarié-e-s et les patient-e-s?

Samedi 11 novembre 2017, de 11 h à 15 h.

Restaurant Le Cazard, à Lausanne (rue Pré-du-Marché 15).

Tout le personnel hospitalier du canton est invité à collectiviser, témoigner, échanger et se mobiliser. Ensemble, nous pouvons nous faire entendre!

Mêmes droits pour toutes et tous !

La Conférence fédérative de la migration a lieu le samedi 18 novembre 2017 à Bâle.

Tous les membres du SSP, immigré-e-s ou intéressé-e-s aux questions de la migration, sont invité-e-s à y participer sur inscription.

La politique suisse de la migration qui multiplie les statuts différents pour les migrant-e-s est un obstacle à l'unité des travailleurs et des travailleuses. Leurs droits sont différents selon leur permis de séjour. Le thème de la conférence prend appui sur les conflits et les problèmes que vivent nos membres issu-e-s ou non de la migration. Nos invité-e-s vous informeront sur le droit du travail et des assurances sociales, donneront des pistes pour améliorer la situation des migrant-e-s en Suisse et pour exiger les mêmes droits pour toutes et tous.
Le SSP revendique les mêmes droits pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, quelque soit leur statut ou pays d'origine. La diversité est notre richesse, l'unité notre force!

Date: 18 novembre 2017
Horaire: 9.30-16.00
Lieu: Kulturzentrum Union, Klybeckstr. 95, Bâle

Inscriptions pour les membres du SSP:
johannes.gruber@vpod-ssp.ch

Informations en français et italien:
michela.bovolenta@vpod-ssp.ch

Programme

9h30	**Accueil / café**
9h45	**Ouverture** par Evrim Koyun, présidente de la commission, et Bożena Domańska, Respekt
10h00	**Théâtre:** Aryan Schafi, Groupe de théâtre «Global Players»
10h20	**Situation juridique des étrangers: droit du travail et assurances sociales** Conférence de Marc Spescha, avocat
11h00	**Migration et syndicat: revendications, actions, objectifs** Intervention de Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP-VPOD
11h20	**Table ronde** Avec Marc Spescha, Katharina Prelicz-Huber, Christine Giustizieri (EPER), Barbara Metelska (membre de la Commission fédérative de la migration), et Olivia Jost (Collectif de soutien aux sans-papiers de Bâle)
12h15	**Repas**
13h30	**Partie statutaire**
14h00	**Ateliers (santé / social / formation / femmes) et retour au plenum:** 1. Droits des migrant-e-s dans les soins privés (Eliane Albisser, SSP-VPOD); 2. Sans-papiers et Papyrus (Olivia Jost, Collectif de soutien aux sans-papiers de Bâle); 3. MosaiQ: Intégration des migrant-e-s venant d'Etats tiers (Christine Giustizieri, EPER).
15h45	**Retour des ateliers**
16h00	**Mot de la fin** de la présidente de la Commission fédérative de la migration
16h15	**Fête avec musique polonaise**

Les accords de libre-échange en plein tourbillon politique

Quelle est l'attitude des syndicats?

Colloque de l'USS pour les questions internationales

Vendredi 24 novembre 2017, 9 h 15 à 17 h.

Union postale universelle, Berne
Coûts*: journée entière : 220 francs (repas de midi inclus);
demi-journée: 150 francs (sans repas de midi).
* Pour les membres des syndicats les frais du colloque sont en règle générale pris en charge par les fédérations.
Questions: luca.cirigliano@sgb.ch
Inscription (jusqu'au 15 novembre): www.uss.ch/colloqueint

Réunion de l'Assemblée des délégué-e-s du SSP du 30 septembre 2017

Lors de sa réunion à Zurich, l'Assemblée des délégué-e-s a:

- écouté et abordé une analyse de la situation du dumping salarial et des mesures d'accompagnement, présentée par Daniel Lampart, économiste en chef de l'USS;
- approuvé les comptes annuels consolidés 2016 de la fédération et de ses régions et sections;
- suivi et discuté un exposé de Christoph Schlatter sur l'attaque en cours contre les prestations complémentaires ainsi qu'un exposé de Katharina Prelicz-Huber au sujet du projet «Projet fiscal 17». Sur ce deuxième point, une résolution intitulée «Un projet à combattre absolument, pour défendre nos services publics!» a été adoptée à l'unanimité;
- discuté une proposition déposée par la région Genève en lien avec la campagne concernant le projet «Prévoyance vieillesse 2020», qui a finalement été retirée. Cette dernière critiquait le soutien par la présidente et le secrétaire général du SSP à l'appel https://www.compromis-raisonnable.ch, un appel qui a été également appuyé par plusieurs politicien-ne-s bourgeois-e-s. Au cours du débat, la proposition de la région Genève n'a été soutenue que par la région elle-même.

Stefan Giger, secrétaire général

Réunion du Comité national du 20 octobre 2017

Lors de sa réunion, le Comité national a:

- débattu de manière approfondie de ses tâches et de sa manière de travailler et a décidé quelques améliorations organisationnelles concernant la planification ainsi que la communication des thèmes et des séances;
- discuté l'arrêt du Tribunal fédéral concernant le droit d'accès des syndicats à l'administration publique et ses conséquences pour le travail du SSP;
- abordé les succès et les défis de régions SSP sélectionnées (cette fois-ci: région Berne canton et région Berne Villes, communes et énergie);
- fixé une partie de l'ordre du jour de la réunion de l'Assemblée des délégué-e-s du SSP du 2 décembre 2017; d'autres points seront déterminés lors de la séance du Comité national du 17 novembre 2017;
- décidé de soutenir l'initiative de la Jeunesse socialiste intitulée «Initiative 99%», par le biais de l'impression des feuilles de signatures et de leur encartage dans la presse fédérative;
- accordé un montant maximal de 7000 francs pour le colloque historique de l'USS intitulé «Centenaire de la grève générale», qui se déroulera en novembre 2017.

Stefan Giger, secrétaire général

NEUCHÂTEL . Le 26 novembre, la population votera sur l'avenir de la CCT Santé 21. Pour défendre les conditions de travail du personnel, le SSP appelle à un double NON.

Sauvons la CCT Santé 21

LEA ZIEGLER
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION NEUCHÂTEL

La convention collective de référence dans le secteur de la santé (CCT Santé 21) trouve son origine en 2000, avec l'acceptation, sans opposition, d'une motion urgente au Grand Conseil. À l'époque, la mauvaise attractivité de l'emploi portait préjudice au secteur sanitaire neuchâtelois, provoquant des sous-effectifs.

PETITE CHRONOLOGIE. En juillet 2004, la CCT Santé 21 entre en vigueur. Depuis, les partis de droite, notamment le Parti libéral-radical (PLR), ne cessent de l'attaquer. Ils tentent en parallèle d'imposer le groupe de cliniques privées Genolier (Swiss Medical Network) dans le paysage sanitaire.
En mars 2014, le PLR dépose sa motion «CCT Santé 21: pour la transparence, enfin!». Son objectif: «connaître les enjeux économiques liés à cette CCT afin de pouvoir prendre, le cas échéant, des décisions pour le bien-être des employés de la santé d'une part et la sauvegarde des finances publiques d'autres part». Le Canton mandate une analyse de la situation à l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP).
Le 23 février 2016, le PLR dépose un projet de loi modifiant la CCT Santé 21, dénonçant la convention comme «source de surcoûts» dans le système de santé, avant même la publication des résultats de l'étude commanditée suite à ses pressions! Le 18 octobre 2016, le rapport de l'IDHEAP est rendu public. Il démontre que la CCT 21 n'est pas responsable du déficit de l'Etat et qu'elle est équilibrée vis à vis des pratiques dans les cantons voisins.
L'amendement du PLR est pourtant accepté le 29 mars 2017 par la majorité de droite du Grand Conseil. Deux conventions collectives de travail seront désormais appliquées selon la branche – une pour les soignants, une autre pour les non soignants.

NON À LA DIVISION! Deux référendums contre cette modification de loi sont lancés par le SSP, soutenu par divers associations et partis. Ils aboutiront, avec un total de 13 496 signatures.
La division du personnel n'est aucunement justifiée et menace la qualité des prestations. Pour le SSP, la votation du 26 novembre comporte des enjeux cruciaux pour ses membres soumis à la CCT Santé 21 mais également pour la population, bénéficiaire des soins.
Autre argument pour maintenir une CCT unique: l'attractivité du secteur pour les salariés. Les établissements cantonaux recherchent constamment du personnel qualifié. Sans la CCT Santé 21, ils perdraient leur principal facteur d'attractivité.

«LE STRESS CONTRE LA QUALITÉ». Nous nous sommes entretenus autour de ces questions avec Charlotte, 21 ans, étudiante en 1re année à la HE-Arc Santé à Neuchâtel.

Pourquoi as-tu choisi cette voie?
Charlotte – J'ai choisi le métier d'infirmière car j'aime l'idée d'être active, d'avoir à m'adapter et répondre à toute nouvelle situation. L'aspect qui me tient le plus à cœur est la prise en charge des patients: les accompagner dans le respect et observer l'évolution de leurs pathologies… Même si notre travail consiste de prime abord dans les soins techniques, établir le lien me semble primordial.

Travailler dans de bonnes dispositions est-il déterminant?
Je pense que de mauvaises conditions entraîneraient de la fatigue. Cet épuisement me semble entrer en conflit avec une prise en charge optimale du patient. J'ai remarqué, lors de mon dernier stage, qu'en période de sous-effectif la qualité du suivi était altérée par le manque de temps et le stress. C'est ensuite le serpent qui se mord la queue: un personnel fatigué tombe plus facilement malade.

L'école vous sensibilise-t-elle à la question des conditions de travail?
Cette notion est encore très floue pour mes camarades et moi. Le terme de CCT Santé 21 a tout juste été énoncé, mais non approfondi. Nous n'avons pas abordé le sujet de nos droits sur les lieux de stage au-delà des bases, comme la question des absences, fixées par la HES.

Et dans trois ans?
Je souhaiterais m'orienter dans le domaine des soins aigus ou celui des soins psychiatriques. Je vais me laisser guider par mes stages. Je ne vise pas spécialement les établissements neuchâtelois, cela dépendra du cadre que les différents établissements de soins auront à m'offrir.
J'ai hâte de m'intégrer à une équipe, mettre mes compétences et mon regard neuf à disposition, passer de la théorie à la pratique et concrétiser mes valeurs professionnelles. J'espère hériter de bonnes conditions de travail. Je reste convaincue qu'une trop grande pénibilité nuit à la prise en charge des patients. Nous savons déjà que ce métier nous demandera des sacrifices tels que les horaires irréguliers, le travail de nuit, etc. ■

Suivez l'actualité liée à cette votation sur le site de la région et sa page Facebook.
Pour recevoir du matériel de campagne: neuchatel@ssp-vpod.ch ou 032/ 913 18 01.

GENÈVE . Comme dans les films, le Conseil d'Etat et le comité de la CPEG jouent chacun son rôle: le comité, celui du méchant flic; le gouvernement, celui du gentil.

CPEG et jeux de rôles…

PAOLO GILARDI
MEMBRE SSP . RÉGION GENÈVE

C'est désormais en quatre actes que s'articule une mise en scène qui devrait aboutir à une détérioration majeure de nos conditions de retraite. Sauf épilogue non prévu au scénario…

PROLOGUE: PANIQUE À BORD. C'est à la fin 2016 que le comité de la CPEG décide d'adapter à la baisse le taux technique, à savoir les prévisions de rendement des placements de la caisse. Du coup, le taux de couverture de la CPEG tombe à 57,4% de ses engagements envers les affiliés. C'est la panique.
Sachant que le chemin de croissance de la caisse exige un taux de couverture à 60% en 2020 pour que l'autorité de surveillance n'ordonne pas de mesures drastiques, le comité de la CPEG prend une première mesure choc. Il commence par relever de 64 à 65 ans l'âge de départ à la retraite, tout en annonçant un ultérieur train de mesures draconiennes. Les rentes s'en trouvent réduites de quelque 5%.
La décision provoque une vague de départs anticipés à la retraite et crée, la presse aidant, le sentiment d'une caisse au bord du gouffre.

VINT ENSUITE UN PREU CHEVALIER… Soucieux «des répercussions non seulement sur les assurés, mais aussi sur le tissu économique local» [1], voilà que le gouvernement s'émeut des conséquences potentielles de l'application du train de mesures évoqué par le comité de la CPEG.
Des retraites amputées de 15 à 20% – c'est l'impact qu'entraîneraient ces mesures, hausse de l'âge pivot comprise – auraient en effet des répercussions sérieuses sur l'économie genevoise: une part importante de la population faisant déjà aujourd'hui ses courses en France, que va-t-il se passer si on baisse le pouvoir d'achat de dizaines de milliers de futurs retraités?
De plus, comment garantir le recrutement de personnel si, en plus de SCORE qui ralentit la progression salariale, on ampute les pensions?
En sauveur de la république, avec son président dans le rôle du preu chevalier, voilà que le Conseil d'Etat crée la surprise: et si on recapitalisait d'un coup? «Peu importe le chemin de croissance prévu», semble dire le gouvernement – «et qu'on n'arrivera pas à respecter», ajoute-t-il, «réglons la chose une fois pour toutes!»
Sans revenir sur le projet (lire *Services Publics* n° 16, 17 octobre 2017), rappelons que les contreparties exigées sont le passage de la CPEG en primauté des cotisations, la fin de la garantie d'Etat en cas de gros problème, la baisse de la cotisation patronale, l'augmentation de celle du personnel et, enfin, l'abandon de la retraite donnant droit à une rente pleine trois ans avant l'âge pour le personnel exerçant un travail pénible.

TROIS: GARE À VOUS! Ces contreparties ne suscitent de loin pas l'enthousiasme du personnel et des syndicats. Un enthousiasme dont voudrait tant pouvoir se prévaloir le président du gouvernement, M. François Longchamp, afin de convaincre une majorité du parlement d'accepter un plan qui serait le «fruit de la concertation avec les syndicats».
Il manquerait encore que ce projet trouve le consentement des syndicats! C'est en échange de l'engagement solennel du gouvernement à ne pas toucher à ces quatre principes que la majorité du Cartel Intersyndical avait, contre l'avis du SSP, accepté les conditions de la création de la CPEG!
C'est là que le comité de la caisse reprend le rôle du méchant. Il menace, si un refinancement de la CPEG ne devait pas se faire avant le 30 juin, de mettre en œuvre le train de mesures aujourd'hui en suspens. Comme une guillotine prête à trancher dans le vif, celui-ci abaisserait l'objectif de rente de 60% à 54% du salaire assuré, réduirait les prestations d'invalidité et reculerait de 60 à 65 ans l'âge donnant droit à une rente pour enfants à charge.

ET POURTANT… Sauf que l'alarmisme du comité de la CPEG est démenti par les faits. Non seulement la caisse s'est vu décerner un prix international pour sa «gestion avisée», mais elle réalise aussi des rendements supérieurs à la moyenne nationale des caisses de retraite, au point que son taux de couverture ne cesse de croître! Ce dernier était de 59,6% à la mi-septembre – contre 57,4% fin 2016. Il semblerait même que l'objectif de 60% de couverture, exigé pour 2020, soit désormais atteint, démentant ainsi les prévisions catastrophistes des magiciens du taux technique.
La tentation est donc forte, pour le comité de la CPEG, de prétexter de «nouvelles dégradations probables» pour relativiser les succès actuels et pousser à l'acceptation du chantage du Conseil d'Etat.

UN ACTEUR INATTENDU. Si les élus du personnel au comité de la CPEG n'ont pas à se prêter à ce sordide jeu de rôle, il est temps pour le personnel de jouer le sien, de rôle, comme en 2015.
Un rôle dont MM. Longchamp et Dal Busco préféreraient ne pas devoir se souvenir, car sept jours de grève les avaient alors obligés à retirer les mesures structurelles qu'ils entendaient imposer…■

[1] Conseil d'Etat: *Projet de loi CPEG, exposé des motifs.*

Le personnel des homes genevois affronte mesures d'économies, externalisations et conditions de travail très dures. Questions à Thierry Daviaud, infirmier à La Maison de Vessy et militant SSP.

Salariés kleenex dans les EMS

SERVICES PUBLICS . INTERVIEW
ERIC ROSET . PHOTO

Thierry Daviaud est délégué syndical et membre de la commission du personnel de son EMS, qu'il a présidée durant plusieurs années. Il a été un des moteurs d'une longue grève menée en 2011.

La Maison de Vessy vient d'annoncer la suppression de la classe 4, c'est-à-dire les salaires les plus bas. Qui est concerné?

Thierry Daviaud – À Vessy, la classe 4 concerne 44 personnes sur un effectif de 260 à 280 employés. Elle prévoit des salaires de départ de 4029 francs, très bas pour le canton. À l'Etat de Genève, seule une centaine de personnes sont concernées. Par contre, dans les EMS, la grande majorité du personnel socio-hôtelier est encore dans la classe 4. À Vessy, cette dernière a été supprimée au mois d'octobre. Le personnel concerné est désormais colloqué en classe 5, avec effet rétroactif jusqu'à juillet.

Comment expliquer cette décision?

Nous avons mené une longue grève dans notre établissement en 2011. Nous exigions la création d'une commission paritaire, et avons obtenu gain de cause après un conflit de trois mois. La grève a duré 65 jours – nous avions réussi à reprendre le mouvement après trois semaines de suspension, imposées par la CRCT.

La revendication de la suppression de la classe 4 est venue ensuite. Elle a été le fait d'un mouvement plus large au sein des EMS, en faveur d'une revalorisation des salaires. Le Conseil d'Etat a refusé d'entrer en matière, prétendant que le projet Score de refonte du système de rémunération règlerait le problème.

Pour expliquer sa décision d'abolir la classe 4, la présidente du Conseil d'administration de Vessy a exprimé son accord avec notre revendication, qu'elle trouvait légitime compte tenu de la pénibilité des métiers concernés – nettoyage, employés de ménage, aides de cuisine.

Mais c'est d'abord la pression des salariés qui a pesé. En janvier 2015, nous avions organisé une assemblée du personnel de Vessy, avec les syndicats UNIA et SSP, et déposé une demande de suppression de la classe 4. La direction a eu peur qu'un nouveau mouvement de lutte se développe. Elle a donc accepté de discuter notre revendication dans le cadre de la commission paritaire, où siègent le SSP et le SIT. Et notre objectif vient d'être atteint!

Qu'en est-il des conditions de travail dans les EMS?

À Genève, les homes sont frappés de plein fouet par la politique d'économies. 90 à 95% des résidents ne touchent pas une rente de retraite suffisante, leurs frais de pension sont assurés par l'Etat via les Prestations complémentaires (PC). Le Conseil d'Etat fait donc pression sur les EMS pour que les prix de pension soient les plus bas possibles.

Une conséquence est l'externalisation, qui se généralise, de pans entiers d'activités: nettoyage, cuisine, lingerie sont sous-traités à une entreprise privée. Le personnel en fait les frais: il n'est plus soumis à la CCT en vigueur pour les homes, qui se rapproche de la Loi sur le personnel cantonale, mais à des CCT minimalistes: certains doivent travailler deux heures de plus par semaine, pour des salaires de plusieurs centaines de francs plus bas!

La pression aux économies pèse aussi sur les soins – qui sont pris en charge pour moitié par les assurances maladie, l'autre étant couverte par une subvention cantonale. Cette subvention étant en baisse, les EMS sont poussés à diminuer les prestations de soins et la dotation en personnel soignant.

Quelle est l'implantation syndicale dans le secteur?

La situation y est difficile. Il s'agit d'un milieu très éclaté, avec environ 60 EMS dans le canton. Les syndicats y sont souvent persona non grata, et les directions font la chasse à toute forme de mobilisation.

Les professions en EMS sont peu reconnues, les pressions vont crescendo. On voit régulièrement des collègues qui sont virés pendant un arrêt de travail, ou juste après. Ceux qui sont blessés ou usés par le travail sont jetés comme des kleenex. Cette politique patronale est d'une grande violence, et plonge les salariés dans la peur.

Cette situation n'est pas une fatalité, comme le montrent nos collègues des EMS de Notre-Dame et Plantamour qui, soutenus par le syndicat Unia, se sont mis en grève contre l'externalisation annoncée de leurs tâches (lingerie, cafétéria, nettoyage) à la société Adalia. Cette décision entraînerait une forte baisse de salaires: dans la CCT de l'hôtellerie-restauration, le salaire minimum est fixé à 3417 francs, donc nettement inférieur aux 4029 francs de la classe 4. Le conseiller d'Etat Mauro Poggia est intervenu auprès des directions pour qu'elles gèlent la procédure d'externalisation, mais ces dernières sont passées outre. L'issue de ce bras-de-fer sera très importante pour le personnel du secteur! ■

Assemblée générale du secteur EMS

Jeudi 16 novembre, 20 h

UOG – Place des Grottes 3

Contexte

«EXIGER L'APPLICATION DE L'INITIATIVE 125»

Le 16 novembre, les syndicats convoquent une assemblée générale du personnel des EMS. Quels en sont les enjeux?

Thierry Daviaud – Il s'agit d'abord de reprendre nos revendications liées à l'initiative 125. Accepté en 2007 par 60% des votants, ce texte demandait des moyens financiers suffisants pour les maisons de retraite, notamment dans le but d'augmenter les dotations en personnel. À l'époque, on calculait qu'il faudrait engager environ 600 personnes.

Depuis, la situation a empiré. Non seulement l'initiative n'a pas été mise en œuvre, mais les restrictions budgétaires ont entraîné de nouvelles coupes! Sur trois ans, la subvention cantonale aux EMS a été réduite de 5%. Dans notre établissement, cela représente un poste d'aide-soignant à 80% pour une unité de soins. Conséquence: aujourd'hui, la situation de sous-effectif est criante. À Vessy, on compte une infirmière la nuit pour cent-dix résidents; le matin, dans une unité de soins, huit aides-soignantes doivent s'occuper de quarante-six résidents!

Le Conseil d'Etat va clairement à l'encontre de l'initiative 125. Nous demandons donc que le gouvernement respecte la décision populaire et assure une prise en charge adéquate des personnes en EMS – ce qui veut dire engager du personnel. Pour faire pression dans ce sens, il est nécessaire d'organiser des mobilisations unitaires.

L'autre revendication importante est la disparition de la classe 4. L'assemblée du 16 novembre sera aussi l'occasion de prendre le pouls du personnel et de voir si d'autres revendications émergent. ■

DIRECT DU DROIT
par Christian Dandrès

AVOCAT

DES LANCEURS D'ALERTE SANS DÉFENSE

Le 24 octobre, le Parlement européen a adopté un rapport demandant l'élaboration d'une norme européenne pour protéger les lanceurs d'alerte.

Cette proposition fait suite à des scandales tels que les *Panama Papers*, dont la divulgation était le fait de lanceurs d'alerte. La Commission européenne est ainsi chargée de proposer un texte permettant de concrétiser la volonté du Parlement. Cette proposition devrait voir le jour l'année prochaine.

En Suisse, le débat est également ouvert mais stagne depuis plusieurs années. Le 20 novembre 2013, le Conseil fédéral avait adopté un message sur la révision partielle du Code des obligations, qui prévoyait d'inscrire dans la loi les conditions du signalement de dysfonctionnements au sein des entreprises. Selon ce projet, le lanceur d'alerte devrait d'abord informer son employeur du dysfonctionnement constaté. Si cela est impossible, le lanceur d'alerte devrait s'adresser à l'autorité étatique, puis, en dernier ressort, au public – par exemple via la presse.

Le Conseil fédéral estime en outre que le lanceur d'alerte peut se dispenser du signalement à son employeur si ce dernier a renoncé à instituer un système permettant d'effectuer sans risque une telle communication. Dans ce cas, le lanceur d'alerte pourrait directement s'adresser à l'autorité étatique ou à l'opinion publique. Le signalement est cependant limité au dysfonctionnement remplissant les conditions d'une infraction pénale ou violant le droit public.

Le projet du Conseil fédéral est surtout insatisfaisant parce qu'il ne prévoit aucune sanction sérieuse en cas de licenciement du lanceur d'alerte. Il se borne à renvoyer au dispositif juridique qui existe déjà pour les licenciements abusifs, soit le versement d'une indemnité plafonnée à six mois de salaire. La pratique des tribunaux est de limiter cette indemnité à deux ou trois mois de salaire.

Cette proposition, pourtant rachitique, a été combattue par la droite patronale qui est parvenue à renvoyer le projet à son expéditeur.

Ce choix politique montre que le patronat refuse majoritairement que les droits fondamentaux puissent passer le seuil de l'entreprise. En effet, la protection des lanceurs d'alerte est reconnue par la Cour européenne des droits de l'homme, qui considère que cette protection est incluse dans le droit à la liberté d'expression. La Suisse ne reconnaît toutefois pas l'applicabilité directe des droits fondamentaux dans les rapports de travail soumis au droit privé.

Si le lanceur d'alerte n'est pas sûr d'être protégé contre les conséquences de son témoignage, son acte devient une forme de suicide professionnel. Le texte adopté par le Parlement européen est conséquent et devrait servir de modèle pour la Suisse. Il prévoit que l'entreprise qui licencie ou discrimine un lanceur d'alerte est exclue de tous les avantages financiers que peut octroyer l'UE, ainsi que des marchés publics. Il permettra au lanceur d'alerte de demander la protection du juge contre les représailles pendant une procédure administrative ou judiciaire.

Le droit suisse (Loi sur l'égalité entre femmes et hommes, LEg) instaure une protection similaire pour celles et ceux qui dénoncent une discrimination ou un harcèlement sexuel au travail. La LEg prévoit deux mécanismes efficaces: la réintégration de la personne injustement licenciée et une présomption en faveur du salarié.

Cette protection devrait être renforcée et étendue aux lanceurs d'alerte. ■

Dans un récent rapport, la CNUCED appelle à renforcer les syndicats contre l'emprise du capitalisme rentier.

Le retour des tondeurs de coupons

GUY ZURKINDEN . RÉDACTEUR

Au début du XXe siècle, Lénine dénonçait les «tondeurs de coupons» dans un pamphlet qui a marqué l'histoire[1]. Dans le collimateur du dirigeant bolchevik: les faramineuses rentes de situation captées par l'oligarchie financière à la tête des grandes banques et trusts qui dominaient l'économie mondiale.
Un siècle plus tard, la Conférence des Nations-Unies sur le Commerce et le développement (CNUCED) constate, en des termes plus policés, le retour en force de ce capitalisme parasitaire. Dans un récent rapport, elle dresse le portrait d'une économie «hypermondialisée» sur laquelle règnent banquiers spéculateurs et multinationales rentières. Un système contre lequel l'agence onusienne appelle à lutter en bridant le capital financier… et en renforçant les syndicats[2].

MASTODONTES FINANCIERS. Une poignée de banques gigantesques font planer une épée de Damoclès sur l'économie mondiale, avertit la CNUCED. Dès les années 1980, les actifs détenus par ces géants bancaires ont explosé, grâce aux politiques de déréglementation des marchés financiers. Aujourd'hui, le secteur pèse plus de – accrochez vos ceintures – 100 000 milliards de dollars. Or en 2016, la valeur totale du commerce des marchandises dans le monde se situait à 15 460 milliards. Conclusion: les flux de capitaux internationaux n'ont plus pour fonction première de lubrifier le commerce, mais sont devenus le levier d'une spéculation effrénée. Face à la concentration du secteur bancaire, les Etats sont en position de faiblesse: les actifs totaux des cinq premières banques mondiales représentent désormais jusqu'à quatre fois le PIB de certains pays développés – et 130% du PIB de certains grands pays en développement!

ÉCONOMIE DE LA RENTE. La mondialisation a dopé le pouvoir des banques, mais aussi des entreprises transnationales. Ces dernières dominent les deux tiers du commerce mondial, et leur taille ne cesse de grandir: en 2015, la capitalisation boursière moyenne des 100 premières entreprises au monde pesait 7000 fois plus que celle des 2000 dernières du classement – en 1995, ce même rapport était de 1 à 31.
Selon la CNUCED, la taille de ces sociétés leur permet de jouir de véritables rentes de situation: une part croissante de leurs revenus n'est plus le fruit d'une stratégie productive novatrice, mais découle directement de la propriété et du contrôle d'actifs, ou d'une position dominante sur le marché. En témoigne l'explosion des «super profits» caractéristiques d'une économie rentière: de 2009 à 2015, ces bénéfices nettement supérieurs à la moyenne ont représenté 40% des profits totaux engrangés par les 100 premières entreprises mondiales.

TOUT BREVETER. Pour accaparer de tels bénéfices – et enrichir au passage leurs dirigeants –, les transnationales mettent sur pied des stratégies variées, qui vont de la multiplication des brevets à la manipulation des marchés, en passant par la privatisation du service public et l'évasion fiscale. Les droits de propriété intellectuelle sont un de leurs outils favoris, souligne le rapport. À force de pressions, les firmes globalisées ont réussi à doper la portée et la durée de leurs patentes, aujourd'hui étendues à des activités qui n'ont plus rien à voir avec l'innovation technologique – finance, e-commerce, marketing, etc. La fonction de ces brevets «défensifs» est de maintenir les concurrents à distance en évitant la diffusion de certaines connaissances – et nuisant du même coup à l'innovation dans les grands pays émergents comme le Brésil, la Chine, ou l'Inde.

NEW DEAL, SALAIRES ET SYNDICATS. Le constat est sans appel: soumise aux banques et aux transnationales, l'économie mondiale entraîne une explosion des inégalités et représente «une source de déstabilisation et de danger pour la santé politique, sociale et environnementale de la planète». La CNUCED préconise donc à virage à 180 degrés vers un «New Deal» à l'échelle mondiale. Ses pistes: sortir de l'austérité; augmenter l'investissement public, notamment vers l'économie des soins; augmenter les salaires et renforcer dans ce but le poids des syndicats. Sans oublier, bien sûr, de s'attaquer aux «monstrueuses banques d'affaires» et aux entreprises transnationales.
Reste une question: est-ce possible de le faire sans remettre en cause le logiciel capitaliste? ■

[1] Lénine: *L'impérialisme, stade suprême du capitalisme*. 1916. Sur internet: www.marxists.org/francais/lenin/works/1916/vlimperi/vlimp.htm
[2] CNUCED: *Rapport sur le commerce et le développement mondial. Aperçu général*. Septembre 2017.

DÉBRAYAGE CHEZ ABB

Mardi 31 octobre, 150 salariés du groupe ABB à Sécheron ont débrayé durant deux heures. Ils dénonçaient les rumeurs de délocalisation vers la Pologne, qui menacent près de 180 postes de travail. Une rencontre entre le personnel et la direction est annoncée pour le 6 novembre. Les salariés exigent un plan détaillé de maintien et développement de l'emploi sur le site genevois, qui engrange des bénéfices depuis plus de 15 ans. À suivre. ■

L'UNI FRIBOURG, ÇA TAXE

Le rectorat de l'Université de Fribourg veut augmenter ses taxes semestrielles, qui pourraient passer de 655 francs à 855 francs par semestre – une augmentation de 30% (*La Liberté*, 18 octobre). Selon Astrid Epiney, rectrice de l'Université, «il est juste que les étudiants participent aussi au développement de l'Université, développement qui va leur profiter». Les centaines d'étudiants qui alignent les jobs précaires pour nouer les deux bouts apprécieront ce sens aigu de la justice. ■

364 000 FRANCS PAR SALARIÉ!

À partir des données transmises à la Confédération par 22 000 entreprises actives en Suisse, l'économiste Hans Baumann a calculé le profit annuel moyen par employé (à 100%) réalisé pour chaque grand secteur économique. La pharma est en tête, avec un profit annuel de 364 000 francs par travailleur (*Work*, 20 octobre). Dans l'industrie horlogère, le bénéfice est de 79 000 francs par salarié; 73 000 pour la chimie; 26 000 pour l'industrie des machines. Le franc fort n'a pas entraîné de baisse des profits, constate M. Baumann. Pas étonnant: ce sont les travailleurs qui ont payé l'ardoise. ■

IRISH POST

Susanne de Ruoff, CEO du géant jaune, tente vaguement de faire mine de s'intéresser aux protestations des usagers contre la fermeture des bureaux de poste. Mais son horizon est ailleurs. En Irlande par exemple, où La Poste vient d'acquérir la moitié du capital d'eShop World – une sorte d'Amazon local qui livre des paquets pour Nike, Ray Ban ou encore Victoria's Secret (*Le Temps*, 19 octobre). En quoi cette boîte irlandaise sera-t-elle utile au service public postal helvétique? En rien. En revanche, elle contribuera à faire grimper les bénéfices de La Poste – désormais l'unique objectif de ses dirigeants. ■

Carton Rouge

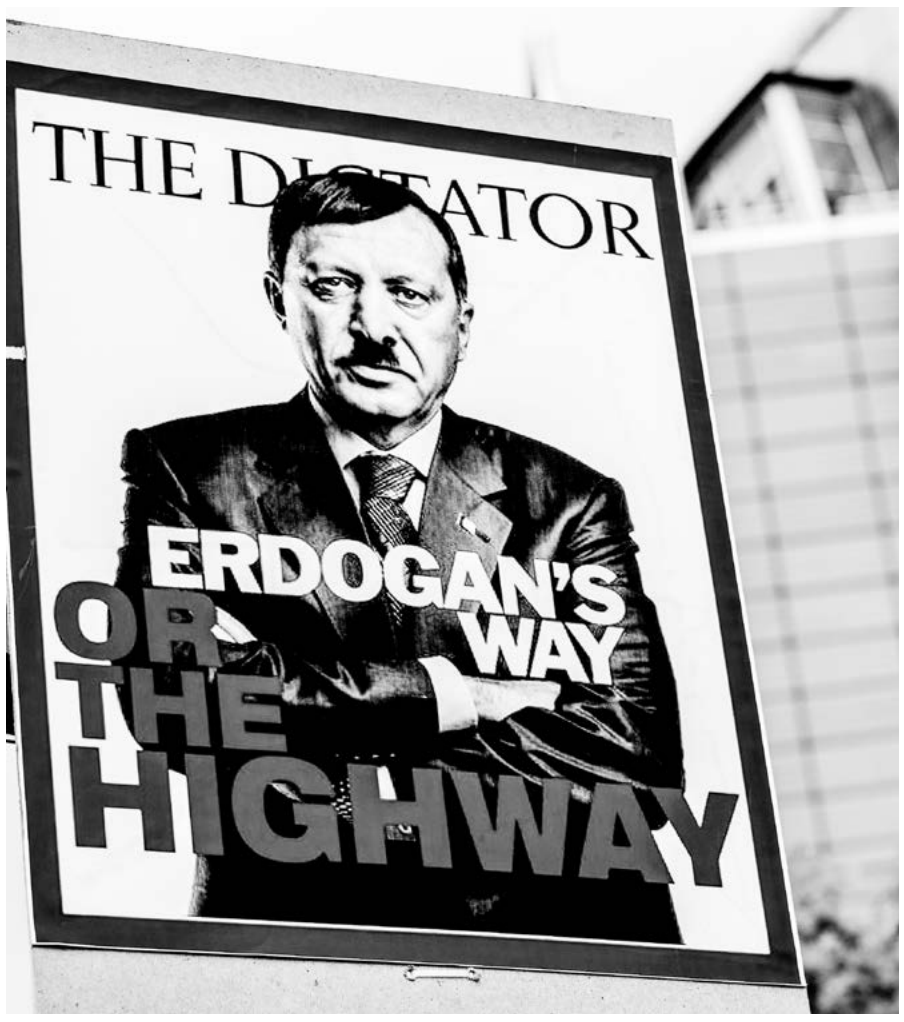
Au Conseil fédéral. Ce dernier n'a pas jugé nécessaire de formuler un contre-projet à l'initiative populaire déposée par travail.suisse, qui revendique quatre semaines de congé pour les jeunes pères. Selon l'Exécutif, une telle mesure «mettrait en péril la compétitivité de l'économie suisse et affecterait l'organisation des entreprises». En revanche, les sept sages n'ont pas jugé utile de commenter les effets délétères de l'absence de congé paternité sur l'organisation des familles de salariés. Ne reste plus qu'à imposer cette mesure indispensable en votation populaire! ■

Depuis le coup d'Etat manqué de juillet 2016, 150 000 fonctionnaires turcs ont été démis de leurs fonctions. L'enseignant et militant turc Semih Özakça, emprisonné par le régime d'Erdogan, a été libéré 230 jours après le début de sa grève de la faim. Interview.

«Nous devons étendre la résistance»

JÉRÉMIE BERLIOUX . *LE COURRIER* [1]
KEYSTONE . PHOTO

Refusant les purges du gouvernement Erdogan, les enseignants Semih Özakça et Nuriye Gülmen ont entrepris de réclamer leur emploi. Ils ont entamé une grève de la faim le 9 mars dernier. Face à la vague de sympathie suscitée par cette action, le régime les a fait incarcérer fin mai, les accusant d'appartenir à une organisation terroriste. Vendredi 17 octobre, le tribunal pénal d'Ankara a décidé de maintenir Nuriye Gülmen en détention, mais de libérer Semih Özakça, assigné à résidence. *Le Courrier* a rencontré ce dernier à sa sortie de prison.



230 jours après le début de votre grève de la faim, comment vous sentez vous?

Semih Özakça – J'ai l'habitude de dire que tant que notre résistance continue, nous allons bien. Je n'avais jamais imaginé me porter aussi bien au cours d'une grève de la faim. Bien sûr mon corps me fait souffrir, tous mes muscles et tissus graisseux ont fondu, mes articulations frottent, mais je n'y pense pas. Nous avons un objectif à atteindre. D'ici là, ma santé n'est pas ma priorité. Je mettrai fin à ma grève de la faim quand j'aurai récupéré mon emploi. Je pense que c'est une demande légitime, et qui n'est pas très difficile à satisfaire.

Pourquoi, selon vous, le gouvernement turc n'y répond-il pas favorablement?

Nos dirigeants n'arrivent plus à gérer le pays et essayent de contrôler la situation en maintenant l'Etat d'urgence et en gouvernant par décrets. Notre résistance en est la conséquence. Ils accusent de terrorisme quiconque s'oppose à eux. Ils nous ont arrêtés pour étouffer notre mouvement. Sans succès. Nous rendre nos emplois est simple mais ils ne le font pas parce que ce serait aller à l'encontre de toute leur politique.

Nous avons été licenciés à cause de l'Etat d'urgence. En nous y opposant, nous formulons également une revendication politique et exigeons l'annulation des décrets. Notre grève de la faim ne se focalise que sur nos emplois mais elle s'inscrit dans une résistance plus large.

Vendredi dernier, la Cour a décidé de vous libérer, mais pas Nuriye Gülmen. Pourquoi?

Il y a une logique derrière les attaques contre notre résistance. Le régime a fait tout ce qu'il pouvait contre nous, des détentions à la torture. Ils sont allés jusqu'à criminaliser nos noms. Puis, il leur a semblé préférable de me libérer. Ils manœuvrent en fonction de l'opinion publique. C'est un recul pour eux. C'est aussi un test, ils veulent tâter le terrain, voir s'ils peuvent nous diviser. Mais nous resterons unis.

Quelles étaient vos conditions de détention?

J'étais enfermé dans une prison de type F, conçue pour isoler et tenter d'extirper les idées des opposants politiques. Cet isolement est en soit une torture. Ce système vise à soumettre le détenu. Par exemple, tous les matins et soirs, les gardes devaient nous compter dans la cour de la prison. J'ai refusé de m'y plier car nous étions seulement deux en cellule. Les gardiens m'ont emmené de force et battu. Mais ils ont fini par abandonner. De même, les gardes me fouillaient à chaque fois que je quittais la cellule. Ils voulaient parfois contrôler mes chaussures. Or je refusais de m'agenouiller pour les enlever. Ils utilisaient alors la force [Semih porte une marque sur son tibia droit], sans plus de succès.

Mon transfert à l'hôpital a eu lieu en pleine nuit [en juillet, ndlr]. Ils se sont mis à quinze ou vingt sur moi en filmant, mais j'ai résisté. Je leur disais que je n'étais pas malade, qu'ils n'avaient pas le droit. Ils m'ont attaché sur une civière. Les médecins m'ont annoncé qu'ils allaient procéder à une intervention médicale de force. Ils n'ont pas osé.

Les autorités ont limité le nombre de mes avocats à deux. Elles leur ont imposé de venir séparément. Ils ont tenté de limiter nos entretiens à une demi-heure. Nous avons protesté et gagné. À cause de toutes ces restrictions, je n'ai pas pu préparer ma défense correctement.

Quels sont vos plans, maintenant que vous êtes sorti de prison?

Nous avons un objectif: récupérer nos emplois. Nous devons trouver des moyens d'étendre la résistance. Je suis convaincu que nous gagnerons, tôt ou tard. La grève de la faim continue. Je sais que nous n'avons pas beaucoup de temps, mais nous ne pouvons pas résister sans prendre de risque. Nous avons réussi à défendre notre dignité, maintenant nous devons reprendre notre pain. ■

[1] Article paru dans *Le Courrier*, 26 octobre 2017.

Le chiffre

40 MILLIARDS

C'est, au bas mot, ce que coûtent chaque année au continent africain les pratiques d'«optimisation fiscale» mises en place par les entreprises transnationales. Le montant a été calculé par la Commission indépendante pour la réforme de l'impôt international sur les sociétés (Icrict). Les prix de transfert sont une des principales méthodes utilisées par les transnationales, détaille le supplément Economie du quotidien français *Le Monde* (16 octobre): le plus souvent actives dans l'industrie minière ou pétrolière, ces sociétés vendent à un prix très avantageux leur or, leur cuivre ou leur gaz à une filiale basée dans un paradis fiscal – elles paieront ainsi un impôt sur le bénéfice extrêmement réduit. En Afrique, ce manque-à-gagner fiscal est payé cash par la population: moins d'hôpitaux et d'écoles, moins d'argent à disposition pour développer les réseaux électrique et de transports, etc. ■

Asile. Lamine, mort parce qu'il était noir

Le 24 octobre dernier, Lamine Fatty, requérant d'asile gambien de 23 ans, est mort seul dans une cellule de la Police à la Blécherette. Deux jours auparavant, il avait été arrêté en gare de Lausanne par les Gardes-Frontières, qui l'auraient confondu avec un autre requérant portant le même nom. Le requérant n'avait commis aucun délit. Ayant subi une opération du cerveau au mois de septembre, Lamine avait besoin de contrôles médicaux suivis. Après une première nuit passée aux Urgences du CHUV en raison d'un malaise, il a pourtant été transféré par la police à la prison de la Blécherette, où il est décédé. Selon le collectif R, ce drame «souligne à quel point les polices commettent des négligences, des mauvais traitements et des abus constants sur les personnes noires et précaires». Une manifestation en solidarité avec les victimes de la violence policière a eu lieu à Lausanne le mercredi 1er novembre. ■

L'ISP dénonce la précarité à l'ONU

Du 30 octobre au 3 novembre, 1200 représentants syndicaux issus de 133 pays participent au Congrès de l'Internationale des services publics à Genève. Le SSP s'est joint à eux. Objectif: débattre des défis qui se posent aujourd'hui, à l'échelle mondiale, aux travailleurs des services publics. Mercredi 1er novembre, les délégués ont dénoncé la non-reconnaissance, par l'ONU, des droits syndicaux élémentaires ainsi que la précarisation de son personnel, en manifestant sur la Place des Nations. ■

Occupation de Credit Suisse

Mercredi 25 octobre, sept militants autochtones d'Amérique du Nord, accompagnés par 60 activistes, ont occupé le siège genevois de Credit Suisse. Objectif: protester contre le financement par la banque des oléoducs Kinder Morgan en Colombie britannique, et DAPL, à Standing Rock. Ces deux projets de pipeline menacent les terres ancestrales de plusieurs tribus indiennes et entraîneraient de graves atteintes à l'environnement. ■

Pays basque. Victoire des travailleuses du care

Dans la province de Biscaye, pays basque espagnol, les travailleuses des maisons de retraite ont remporté une victoire d'importance. Après deux années de grève et des dizaines de mobilisations, soutenues par le syndicat ELA, elles ont eu gain de cause sur leurs principales revendications: réduction de la semaine de travail à 35 heures, augmentation de salaire de 140 euros mensuels, couverture à 100% en cas d'accident ou de maladie professionnels. «Nous avons réussi à avancer dans la reconnaissance de la dignité du travail du care», se réjouissait le syndicat ELA à l'issue de cette victoire historique. ■