



services PUBLICS

Dans la rue pour la santé publique !

SANTÉ . Ignorant les leçons de la pandémie, Conseil fédéral et Cantons renforcent les mesures d'économies. Les syndicats répliquent avec une semaine nationale de mobilisation qui convergera à Berne, le 31 octobre. **EN PAGES 3, 6 ET 7**

JAA - CH 8036 Zurich

Non à l'initiative UDC

4 SUISSE – Le 27 septembre 2020, nous dirons Non à l'initiative nationaliste et xénophobe de l'UDC. Tout en exigeant une réelle libre-circulation, adossée à de solides droits sociaux et syndicaux.

Lier les droits

9 ENJEUX – Selon Christian Dandrès, avocat et conseiller national (PS), le droit à la libre-circulation doit aller de pair avec le renforcement des droits syndicaux pour faire barrage au dumping patronal. Interview.

Nettoyeuses lessivées

10 L'INTERVIEW – Sous la coupe des consultants de la société Vebego SA, le personnel de nettoyage de l'Hôpital fribourgeois subit une profonde dégradation de ses conditions de travail. Témoignage.

Fatales multinationales

12 NOTRE MONDE – La dernière étape de la campagne pour l'« Initiative pour des multinationales responsables » est lancée. Le dimanche 29 novembre, le peuple suisse votera sur la question. Le débat est international.



L'image d'Eric Roset

Le collectif genevois de la Grève féministe se mobilise en faveur du salaire minimum

Le 31 août, les militantes ont rappelé que les deux tiers des 30 000 salarié-e-s gagnant moins de 23 francs de l'heure sont des femmes. Elles appellent à voter Oui au salaire minimum et Non à l'initiative de limitation.

Éditorial

Résister à l'UDC *et* au dumping patronal

Avec son initiative de limitation, l'UDC désigne nos collègues immigré-e-s comme boucs émissaires de tous les problèmes sociaux (*lire en page 4*). Ce parti néolibéral, conservateur et xénophobe exonère ainsi les milieux patronaux, responsables du brutal dumping salarial et social en cours. Il divise les salarié-e-s, ce qui affaiblit la résistance collective, et veut précariser le statut de centaines de milliers de nos collègues. Il faut donc voter Non à cette initiative xénophobe. La bataille n'est pourtant pas gagnée d'avance: les thèses de l'UDC rencontrent un écho certain auprès de larges couches de travailleuses et travailleurs, préoccupés par les menaces qui pèsent sur leur salaire ou leur emploi. Pour mettre en échec le parti de Blocher, il faut d'abord prendre la mesure des turbulences qui secouent le monde du

travail – enjoliver la situation ou, pire, prendre les problèmes à la légère ne fera que renforcer l'UDC.

Frappé-e-s par la hausse du chômage, les salarié-e-s sont sur la défensive. «Peu pensent à des augmentations dans cette année de crise (...) Des baisses de salaires volontaires ou des modifications des contrats pourraient devenir plus fréquentes», souligne un hebdomadaire économique¹.

Le service public n'est pas épargné. L'exécutif genevois envisage de baisser les salaires de milliers de fonctionnaires². Objectif: réduire le déficit budgétaire creusé par les cadeaux fiscaux aux nant-i-e-s, auxquels s'ajoutent les pertes de recettes dues à la crise. Partout, la pression augmente sur le personnel – dont

une partie, comme les nettoyeuses de l'Hôpital fribourgeois, sont déjà à bout (*en page 10*).

Ces attaques patronales s'inscrivent dans une tendance de fond, celle des politiques néolibérales mises en œuvre depuis les années 1980 (*en page 11*).

Elles s'aggravent aujourd'hui: pour maintenir leurs profits en période de crise sanitaire et économique, les actionnaires sont

prêts à sabrer des dizaines de milliers d'emplois et appauvrir une part importante de la population. Dans ce contexte difficile, seule la résistance collective des salarié-e-s, suisses et immigré-e-s, permettra de défendre emplois, conditions de travail et salaires face au dumping patronal.

**PARTOUT,
LA PRESSION AUGMENTE**

Sur le terrain, cette lutte commune est rendue difficile par l'absence de remparts solides face à la mise en concurrence accrue des salarié-e-s (*en page 9*) – particulièrement criante lorsque chacun-e craint pour son emploi. La bataille pour le respect des droits syndicaux et de vraies protections contre les licenciements doit donc aller de pair avec la défense du droit à la libre-circulation.

Ces revendications ne pourront aboutir que si elles sont portées par un syndicalisme de lutte, implanté sur les lieux de travail et ouvert aux nouveaux mouvements sociaux.

Dans la période agitée qui s'ouvre, chaque mobilisation collective aura donc une grande importance. ■

GUY ZURKINDEN
RÉDACTEUR

¹ *Handelszeitung*, 20 août 2020.

² RTS, 1^{er} septembre 2020.

SANTÉ . Malgré l'engagement exceptionnel du personnel durant le pic de Covid-19, les autorités durcissent leurs politiques d'austérité. Les syndicats répliquent avec une semaine nationale de mobilisation.

Dans la rue en octobre!

BEATRIZ ROSENDE . SECRÉTAIRE CENTRALE SSP
ERIC ROSET . PHOTO

Tout le monde est d'accord sur un point: les personnels de la santé, celles et ceux qui ont contribué à sauver des vies et freiner la propagation du coronavirus entre mars et juin, méritent une reconnaissance. Alors que l'épidémie est encore là, les autorités de nombreux pays ont remercié ces salarié-e-s avec primes et bonus. En Suisse, en revanche, les revendications de celles et ceux qui ont pris le plus de risques et mis leur vie familiale entre parenthèses pendant la première phase de la pandémie ne sont pas prises au sérieux.

RECONNAISSANCE INTERNATIONALE. Les autorités politiques de France, Italie, Espagne, Québec, Allemagne, Royaume Uni, etc., ont toutes accordé des primes ou bonus extraordinaires aux personnels de la santé actifs pendant la première vague. Partout, l'exposition physique et psychique du personnel sanitaire a été considérée comme extrême – avec des conséquences qui, à ce jour, ne sont pas encore clairement identifiées. Des montants allant de quelques centaines d'euros à un salaire mensuel extraordinaire, voire davantage, ont été accordés. Les revendications syndicales au niveau international vont évidemment au-delà: pour protéger et soigner la population, la priorité doit aller au service public et à son personnel. Les privatisations, la mise en concurrence, la marchandisation du domaine de la santé ont conduit à une situation explosive dans la plupart des pays. Avec pour conséquence le manque de personnel qualifié, le rationnement des moyens de protection et des médicaments, ainsi qu'une coordination insuffisante. Il a fallu surcharger une partie du personnel soignant pour éviter que ce désordre sanitaire génère davantage de victimes.

UN ÎLOT D'INGRATITUDE RÉSISTE. En Suisse, une partie de la grande distribution, les CFF et La Poste ont, entre autres, distribué une prime aux salarié-e-s en première ligne. Les employeurs et les autorités cantonales de la santé sont, en revanche, restés largement sourds aux revendications du personnel. Seule une poignée d'EMS, le Parlement fribourgeois, une ou deux institutions sociales font exception dans ce paysage austère. En réalité, c'est même l'inverse qui se produit, en particulier dans les hôpitaux! Des directeurs financiers ont vite annoncé des déficits importants pour 2020, en lien avec la pandémie, et font planer la menace de nouveaux programmes d'économies sur le dos du personnel.

SITUATION CRITIQUE DANS LES EMS. Pourtant, chez nous, les constats sont aussi alarmants lorsqu'ils sont faits. Ainsi, des médecins ont lancé un appel aux autorités sanitaires pour signaler des «problèmes structurels» dans le secteur des soins de longue durée. Alarmés par le nombre de décès et les conditions de vie dégradées des résident-e-s d'EMS, ces médecins s'inquiètent notamment de la qualité des soins. Ils et elles proposent des pistes pour que les résident-e-s dans les EMS bénéficient d'un «environnement sécurisé et humain, afin que même dans une situation de pandémie, les vies à protéger soient vécues par les personnes concernées comme valant la peine d'être vécues». Comme notre syndicat, ces médecins signalent notamment, «la pénurie (chronique) de personnel avec des postes en sous-effectif et la pénurie de matériel de protection»¹.

STOPPER LA MISE EN CONCURRENCE. Dans les régions, toutes nos revendications sont au point mort depuis des mois: pas ou peu de primes, pas de revalorisation des métiers dans les soins. Le constat est amer, mais la détermination du personnel reste intacte. Depuis des années, nous alertons les autorités sanitaires: le personnel manque, les conditions de travail se sont détériorées, les salaires restent insuffisants, la formation lacunaire. La crise sanitaire nous a donné raison: la mise en concurrence des institutions de santé conduit à une dégradation des soins, à un manque de personnel qualifié et à une désorganisation dangereuse pour la santé de la population.

VERS UNE MOBILISATION NATIONALE. Le SSP a contacté les organisations du personnel dans les soins. Objectif: mener ensemble une semaine de mobilisations dans les cantons. En lien avec l'association suisse des infirmiers-ères (ASI), le syndicat SYNA et toutes les autres associations et syndicats du secteur de la santé, des coordinations vont se mettre en place pour rappeler les revendications du personnel et organiser des mobilisations tout au long de la dernière semaine du mois d'octobre. Et le samedi 31 octobre, nous organiserons une journée nationale de convergence, lors de laquelle nous occuperons la place fédérale! ■

¹ <https://bullmed.ch/article/doi/bms.2020.19037>

Contexte

NOTRE SANTÉ, LEURS DROITS

Une campagne d'Amnesty International

Dès la première vague de Covid-19, le SSP s'est mobilisé pour exiger que les informations concernant l'état de santé du personnel du secteur sanitaire soient collectées et régulièrement communiquées par les autorités fédérales. Notre objectif était de vérifier si le personnel était contaminé, malade, épuisé et suffisamment formé. Ces données devaient aussi contribuer à améliorer la qualité des prises en charge. Malheureusement, rien de tout cela ne s'est produit. Nous avons vécu une confusion totale à différents niveaux, en particulier en matière de normes de protection. Et comme il n'existe pas de médecine du travail indépendante et coordonnée en Suisse, nous n'avons accès qu'à des données parcellaires, dépendant la plupart du temps de bon vouloir des employeurs. Les autorités cantonales et les employeurs ont donné des consignes de protection hétéroclites, qui souvent dépendaient davantage de l'état des stocks de matériel que de considérations médicales ou scientifiques. Tests, protections, masques, médicaments et, bien sûr, personnel. On a manqué de tout!

Amnesty International a observé les conditions de travail dans le secteur des soins, à l'échelle du globe. Le constat est alarmant. Dans son rapport, l'ONG relève que, dans le monde entier, au moins 3000 professionnel-le-s de la santé ont payé de leur vie leurs efforts contre la pandémie.

En Suisse aussi, Amnesty lance un appel de soutien «à toutes les personnes qui travaillent pour garantir notre droit à la santé». Les signataires peuvent y exprimer leur reconnaissance pour le travail essentiel des personnels de santé, au cœur de la lutte contre le coronavirus; ils soutiennent leurs revendications pour de meilleures conditions de travail et pour garantir l'avenir d'un système de santé fort, accessible à toutes et tous. L'appel se termine en guise d'encouragement: «Notre santé dépend du respect de vos droits: ne baissez pas les bras, vous pouvez compter sur nous!»

À partager et signer ici: <https://www.amnesty.ch/fr/themes/coronavirus/droit-a-la-sante>
Dans une lettre ouverte, Amnesty International demande aussi au Conseil fédéral de commanditer une étude indépendante scrutant l'impact de la pandémie sur le personnel de santé. ■

Sur le terrain

VAUD: JOURNÉE D'ACTIONS ET DE GRÈVE LE 28 OCTOBRE

Toutes et tous aux assemblées générales des 8 et 16 septembre!

Dans le canton de Vaud comme partout en Suisse, le personnel de la santé a été soutenu, applaudi, remercié. Les sacrifices des employé-e-s ne se limitent cependant pas aux pics d'épidémie.

À longueur d'année, sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre, ils et elles sont là pour les patient-e-s. Ce travail se fait dans des conditions qui ne cessent de se dégrader: la dynamique à l'œuvre en Suisse, comme dans tous les pays européens, est de transformer la prise en charge du patient en profit. Les hôpitaux dits publics sont entraînés dans cette logique: ils doivent «faire des bénéfices» ou, les mauvaises années, «limiter les pertes». Pour cela, il faut rogner sans cesse sur les salaires, les effectifs, la prise en charge.

Nous nous battons pour inverser cette logique. Pour redonner des moyens, financiers et humains, au secteur public de la santé.

Le Conseil d'Etat et les employeurs ne veulent pas en entendre parler. Ils ont les yeux rivés sur leurs chiffres. C'est sûr, si on baisse les impôts des multinationales, comme Vaud a décidé de le faire, il faut baisser les prestations, notamment dans la santé.

Pour nous faire entendre, nous devons nous mobiliser. Le SSP propose de faire de l'automne 2020 un automne de lutte dans la santé. Dans le canton de Vaud, cela commencera avec les assemblées générales organisées dans le secteur parapublic (le 8 septembre) et au CHUV (le 16 septembre).

Jeudi 24 septembre, nous tiendrons un stand d'information sur la situation dans le secteur de la santé et la mobilisation à venir.

Mercredi 28 octobre, nous organiserons une journée d'actions et de grève dans tous les lieux de santé du canton. Dès 17 h 30, une manifestation aura lieu à Lausanne avec le soutien de la population solidaire.

Samedi 31 octobre, nous participerons à la manifestation nationale, à Berne.

Si nos revendications ne sont pas satisfaites après ces journées d'action, nous appellerons à d'autres mobilisations, jusqu'à la victoire. Notre lutte est légitime.

DAVID GYGAX . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD



Le 27 septembre 2020, nous dirons Non à l'initiative nationaliste et xénophobe de l'UDC. Tout en exigeant une réelle libre-circulation, adossée à de solides droits sociaux et syndicaux.

Solidaires contre l'initiative de limitation !

MICHELA BOVOLENTA . SECRÉTAIRE CENTRALE SSP
ERIC ROSET . PHOTO



L'initiative «pour une immigration modérée» s'inscrit dans l'idéologie nationaliste et xénophobe de l'UDC. Depuis des années, ce parti surfe sur la vague anti-étrangers. Non sans succès. Le 9 février 2014, son initiative contre l'immigration de masse, qui visait déjà la fin des accords bilatéraux avec l'Union européenne (UE), était acceptée à une petite majorité. Et pourtant. Comme aujourd'hui, l'initiative avait uni contre elle droite et gauche, syndicats et patronat, affirmant en chœur que tout allait bien. Or tout n'allait pas bien. Et le Oui d'une partie des votant-e-s – en particulier celles et ceux dont le salaire était inférieur à 5000 francs par mois – a exprimé le refus du dumping salarial et de la pression sur les conditions de travail, ainsi que la peur du chômage.

SOUS PRESSION. Ces craintes ne sont pas sans fondement. Depuis les années 1990, le monde du travail est soumis au diktat néolibéral. Malgré la résistance syndicale, les salaires ont été mis sous pression (lire en page 11), les rythmes de travail se sont accélérés, les attaques contre les conditions de travail et de retraite se sont succédé – alternant avec les mesures d'austérité et les licenciements. Les salarié-e-s souffrent: le burnout est devenu la maladie du XXI^e siècle, avant que le coronavirus ne lui ravisse la palme et lui donne peut-être un bref coup d'arrêt – un des rares bénéfices ressentis par certaines et certains durant le confinement a été le ralentissement de la course effrénée à laquelle est soumise la majorité de la population salariée.

BOUCS ÉMISSAIRES. Face à ce malaise, l'UDC utilise la recette du bouc émissaire. Selon le parti populiste, les salarié-e-s originaires de l'UE venant en Suisse via l'accord bilatéral sur la libre-circulation seraient responsables de tous les maux:

«stagnation des salaires, chômage des travailleurs âgés, augmentation de la proportion de bénéficiaires de l'aide sociale; augmentation de la criminalité étrangère; augmentation des loyers et du prix des terrains, bétonnage de précieuses terres cultivables; augmentation des besoins d'eau et d'énergie; routes congestionnées et trains bondés, trains en retards ou supprimés; classes d'école comptant un nombre disproportionné d'enfants de langue étrangère et sans connaissance d'une langue nationale; changement culturel dans nos villages, nos villes, nos écoles et dans nos activités de loisirs; supérieurs hiérarchiques, responsables du personnel et fonctionnaires étrangers; augmentation des coûts de la santé et des primes d'assurance maladie»¹. Tout y passe!

VRAIS PROBLÈME, FAUX ENNEMIS. Ce raisonnement frise l'absurde. Il fait pourtant des adeptes, et il serait faux de croire à une victoire facile du Non le 27 septembre. Il faut donc combattre activement l'initiative UDC, en montrant que les vrais responsables sont ailleurs: ce sont les patrons et les agents immobiliers, les actionnaires, les grandes entreprises et les caisses maladie qui vident les caisses publiques et privent nos écoles, nos hôpitaux et nos services publics des moyens nécessaires à satisfaire les besoins de la population. Contrairement à ce que prétend l'UDC, la Suisse est un pays d'immigration depuis les années 1960. Aujourd'hui, près d'un-e salarié-e sur trois est issu-e de la migration. Notre société, notre économie et nos infrastructures ont été construits avec et par nos collègues immigré-e-s. L'immigration est pour nous une richesse, non une calamité. Sur le plan économique, mais surtout sur le plan culturel et des relations humaines.

PAS LE MÊME NON. Notre opposition à l'initiative de limitation ne peut se faire

sur le même terrain que les milieux économiques. Ces derniers défendent une «libre-circulation» leur permettant d'organiser la concurrence entre salarié-e-s et de pratiquer la sous-enchère salariale, malgré les mesures d'accompagnement. Ce combat n'est pas le nôtre.

Ce que nous devons défendre, c'est une vraie libre-circulation des personnes – qui s'applique tant aux ressortissant-e-s de l'UE qu'à celles et ceux des pays tiers, aujourd'hui soumis-e-s à une réglementation excluante. Cela doit aller de pair avec des mesures protégeant les droits et les salaires de l'ensemble des travailleuses (lire en page 9).

Nous devons aussi exiger la régularisation de tous les sans-papiers, le rejet des accords de Schengen et Dublin et revendiquer l'égalité de traitement entre toutes et tous, quels que soient la nationalité, le sexe, la couleur de peau. Pour un même travail, nous voulons le même salaire et les mêmes droits!

SOLIDARITÉ SANS LIMITES. L'initiative de l'UDC vise à diviser les salarié-e-s. Nous voulons une solidarité sans limites, sans frontières. Dans une économie mondialisée en crise, et face au défi du réchauffement climatique, ce n'est qu'ensemble que nous pourrions défendre nos droits.

Tout repli nationaliste et identitaire fera le jeu des puissants. Les jeunes pour le climat nous ont montré la voie avec leurs mobilisations internationales, tout comme le mouvement *Black lives matter* et sa magnifique mobilisation contre le racisme.

Ensemble et solidaires, votons Non le 27 septembre à l'initiative de limitation. ■

¹ Argumentaire pour l'initiative de limitation. Juillet 2020.

QUI PROFITE DE QUI ?

Le Covid-19 a montré que d'innombrables secteurs ont besoin des migrant-e-s pour fonctionner.

Qui a assuré les soins durant la pandémie? Qui a travaillé dans les EMS, souvent au péril de sa propre santé, pour s'occuper de nos personnes âgées? Qui a ramassé nos ordures, nettoyé et désinfecté nos bus, trains et bureaux? Qui était derrière les caisses des supermarchés, dans les usines alimentaires et les champs? Ce ne sont pas les étrangers-ères qui profitent de la Suisse, mais bien l'économie suisse qui profite des migrant-e-s.

Prenons le cas de la santé. La Suisse ne forme que 43% du personnel infirmier dont elle a besoin¹. Elle puise largement dans le personnel immigré, dont les coûts de formation ont été assumés par d'autres pays. Selon le pays de provenance, la non-reconnaissance des diplômes permet même de profiter de compétences professionnelles sans les payer correctement.

L'élargissement du bassin de recrutement permet aussi aux employeurs de pallier facilement le tournus des salarié-e-s: un tiers du personnel soignant âgé de moins de 35 ans – 55% des plus de 50 ans! – quitte la profession². Parmi les raisons qui poussent ces soignant-e-s, en majorité des femmes, à partir, il y a le fait de fonder une famille; puis, pour les plus âgé-e-s, la pénibilité du travail.

Au lieu de favoriser la conciliation entre travail et famille et réduire la pénibilité, les employeurs épuisent les salarié-e-s avant de les jeter et de puiser dans le personnel formé à l'étranger, économisant ainsi efforts et argent. MB

¹ *Le Temps*, 21 avril 2020.

² OBSAN: Bulletin 7, 2016.

Sur le vif

GENÈVE . Les assistant-e-s administratifs-ives de l'Institut genevois de maintien à domicile subissent un projet pilote opaque, qui les dépouille d'une partie de leurs tâches. Interpellée, la direction persiste.

Un projet qui pilote l'incertitude

SERVICES PUBLICS
INTERVIEW

Le 26 septembre 2019, les assistantes et assistants administratifs (ASA) de l'Institut genevois de maintien à domicile (Imad) déposaient une pétition auprès de leur direction. Ils et elles y dénonçaient un projet pilote leur retirant une partie substantielle des tâches assumées jusque-là, tout en modifiant la composition des équipes. Les salarié-e-s concerné-e-s craignaient aussi des suppressions d'emplois et une baisse de salaire. «On a l'impression que la direction veut jeter les ASA à la poubelle», témoignait alors une salariée.

Appuyé-e-s par le SSP, les ASA demandaient l'ouverture de négociations, la garantie de leurs emplois et de leur rémunération, ainsi que la définition d'un nouveau cahier des charges.

Une année après, rien n'a bougé. Face aux interrogations et aux propositions des ASA, qui ont planché de leur côté sur un nouveau cahier des charges, la direction botte en touche et cultive l'opacité. En parallèle, elle étend le projet à de nouvelles équipes. Sur le terrain, la préoccu-

pation monte. Questions à Sabine Furrer, secrétaire syndicale en charge du dossier.

Comment le travail des ASA a-t-il évolué depuis l'introduction du projet-pilote en 2019?

Sabine Furrer – La tâche organisationnelle principale des ASA est de planifier les visites des soins de base et de l'aide pratique. Cela comporte de nombreux contacts avec les usagers et le personnel. Cette fonction a été retirée aux ASA pour être confiée à deux infirmières coordinatrices. Aujourd'hui, les ASA ne réalisent plus que certaines tâches administratives. Leur expertise professionnelle n'est pas reconnue, ce qui est très difficile à vivre pour les personnes concernées.

Une des revendications principales des assistant-e-s était la mise sur pied d'un nouveau cahier des charges. Qu'en est-il?

Rien n'a bougé. En assemblée générale des ASA, qui a connu une participation importante, nous avons travaillé sur la question et remis un projet de cahier des

charges à la direction. Celle-ci ne nous a jamais donné de nouvelles. Ensuite, elle a mis sur pied deux groupes de travail sur la question, regroupant des personnes issues des «projets pilotes». Les deux ont fait long feu.

La semaine dernière, la direction a annoncé qu'elle mettra sur pied de nouveaux groupes de travail, organisés par thématique, et qu'il y aura un nouveau chef de projet. Mais on a l'impression que le cahier des charges des ASA n'est pas central pour elle. Quand on lui pose une question sur le thème, elle répond à côté.

Des négociations sont-elles en cours?

Aucun dialogue, aucune négociation ne sont prévus. La direction ne fait preuve d'aucune transparence. Elle refuse même de nous soumettre le bilan intermédiaire du projet-pilote, réalisé en novembre dernier. On nous a uniquement remis le document power-point présenté au Conseil d'administration (CA) de l'Imad. Si le CA se contente d'un document aussi creux, il y a de quoi s'inquiéter.

On nous a certifié qu'il n'y aura aucun déclasserement des ASA, ni licenciement. Mais les postes des assistants/-es qui sont parti-e-s n'ont pas été renouvelés. Aujourd'hui, l'Imad engage des ASA en contrat à durée déterminée (CDD), qu'elle ne renouvelle pas à échéance. Tout cela trahit une intention de diminuer encore les postes.

En parallèle, la direction a décidé d'élargir le projet pilote à dix équipes – jusqu'à aujourd'hui, il était limité à quatre équipes. Le processus, pourtant destructeur pour le personnel, va de l'avant!

Qu'allez-vous faire dans ce contexte?

Les ASA ont une expérience, un savoir-faire professionnel qui doivent être reconnus à leur juste valeur. Face à la posture scandaleuse de la direction, nous continuerons à nous battre pour que les assistant-e-s puissent faire leur travail correctement.

Dans l'immédiat, nous ferons un bilan de la situation au cours d'une assemblée générale du personnel, qui aura lieu le 2 septembre. Nous y déciderons de nos prochaines actions. ■

Le trait de Vincent



Agenda militant

GRÈVE DU CLIMAT

TOUTE LA SUISSE

Vendredi 4 septembre

Programme par canton sur

<https://climatestrike.ch/fr/events>

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DE LA SANTÉ LAUSANNE

Salarié-e-s du secteur parapublic (EMS, hôpitaux régionaux, soins à domicile, Profa, réseaux de santé, etc.): mardi 8 septembre, 19 h, Maison du Peuple
Salarié-e-s du CHUV: mercredi 16 septembre, 12 h 15, auditorio César Roux au CHUV

CONTRE LA CASSE SOCIALE À L'AÉROPORT GENÈVE

Manifestation

Vendredi 11 septembre, 11 h

Aéroport, devant ABT (parking du fret)

ASSEMBLÉE NATIONALE DE LA GRÈVE POUR L'AVENIR

BERNE

Rencontre entre les militant-e-s des organisations associées à la Grève pour l'Avenir

Dimanche 13 septembre, 13 h à 18 h

Maison des religions, Europaplatz, 1

Merci de vous inscrire: lea.ziegler@ssp-vpod.ch

ÉDUCATION NUMÉRIQUE: PRATIQUE, ENJEUX, REVENDICATIONS

LAUSANNE

Débat organisé par le SSP –

Enseignement

Lundi 14 septembre, de 19 h à 21 h

Maison du peuple

ASSEMBLÉE DES EMS ET RÉSEAUX DE SOINS

FRIBOURG

Mercredi 16 septembre, 19 h

Restaurant de l'Escale, Givisiez

JOURNÉE DE FORMATION SYNDICALE

GENÈVE

Organisée par le SSP

Mercredi 23 septembre, 8 h 45-17 h

SEMAINE D'ACTION POUR LE CLIMAT

BERNE

Organisée par les collectifs pour le climat

Du 20 au 25 septembre

Impressum

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

SSP-VPD

Stefan Giger

Secrétaire général

Case postale 8279

8036 Zurich

www.ssp-vpod.ch

RÉDACTEUR RESPONSABLE

Guy Zurkinden

Case postale 1360

1001 Lausanne

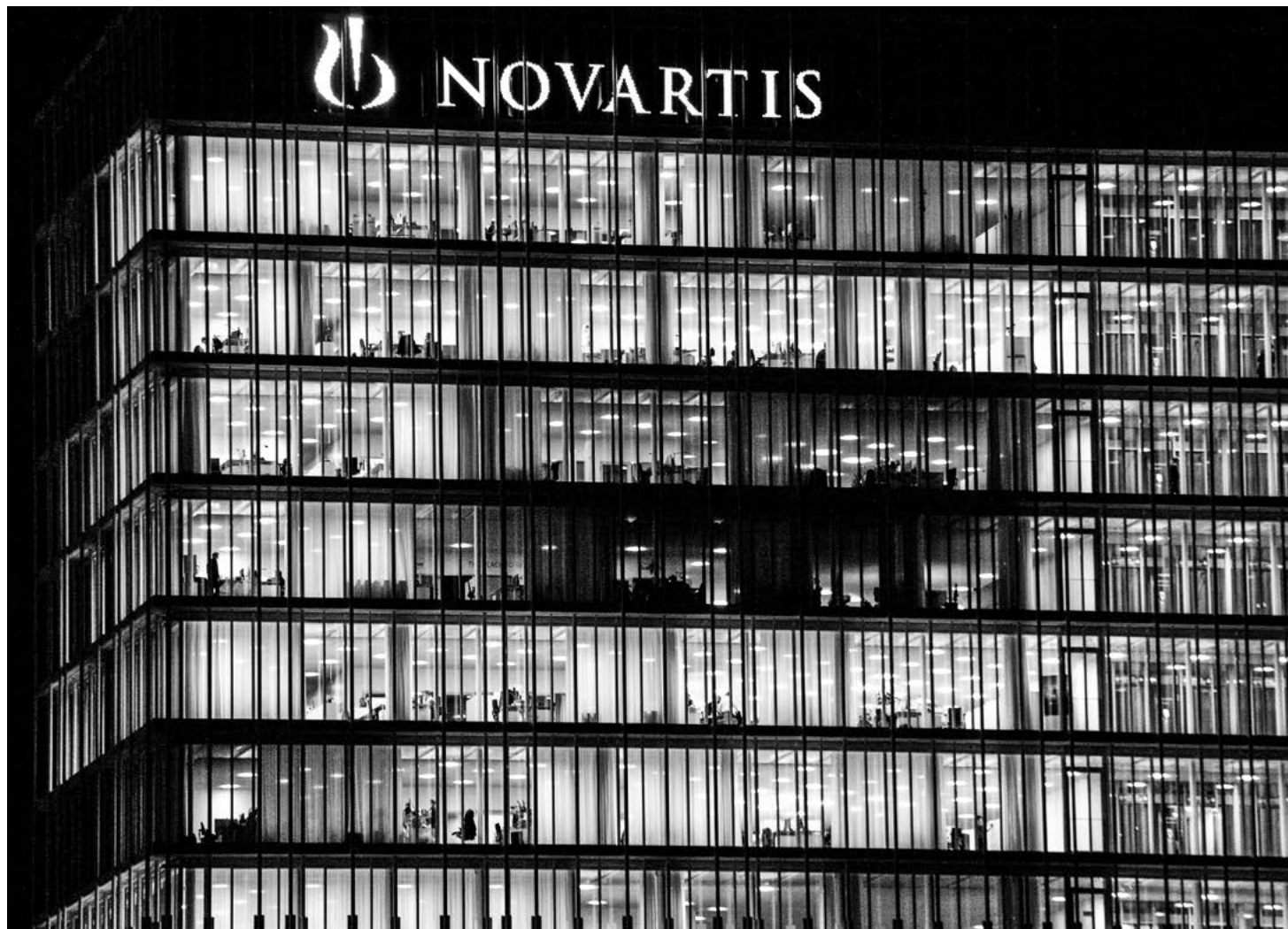
Tél. 021 340 00 00

Fax 021 340 00 09

E-mail: journal@ssp-vpod.ch

IMPRESSION

Atar Roto Presse SA, Genève



Le Conseil fédéral veut introduire de nouvelles mesures d'économies dans le secteur de la santé, à hauteur d'un milliard de francs. Au menu: un paquet qui renforce la pression financière sur les soignant-e-s et les patient-e-s, mais garantit les surprofits des entreprises pharmaceutiques. Décryptage ¹.

Alain Berset resserre le corset financier

BENOIT BLANC .
MEMBRE SSP
ERIC ROSET .
KEYSTONE . PHOTOS

Le 19 août 2020, le conseiller fédéral Alain Berset a présenté un nouveau paquet de «mesures visant à freiner la hausse des coûts» de la santé². Le mytique objectif de «gains d'efficacité» de 20% (cette fois 16 à 19%, pour faire précis) est pointé en ligne de mire³. L'idée doit être un peu plus enfoncée dans les crânes que le système de santé serait caractérisé par le gaspillage: gaspillage des patients qui «consomment» pour le plaisir, ou pour «rentabiliser» leur primes d'assurance maladie. Gaspillage des soignants, qui prescrivent des soins inutiles pour remplir leur compte bancaire. Et il s'agit d'avancer dans la mise en place d'un ensemble de mécanismes renversant les priorités: non plus soigner d'abord et financer ensuite, mais plafonner le budget d'abord et, ensuite, laisser soignants et patients se débrouiller avec des ressources rationnées.

Alain Berset est l'opiniâtre fourrier de cette politique⁴.

LE CORONAVIRUS «OUBLIÉ». L'année 2020 est marquée par l'épidémie de Covid-19. En Europe, ce printemps, les systèmes de santé se sont soudainement trouvés confrontés à des sollicitations aux dimensions imprévues. Dans les pays où ils subissent depuis des années une contraction financière massive, comme en Italie, en Espagne, en France ou en Angleterre, ces

systèmes de santé ont été, un moment, submergés. Comment réfléchir à l'avenir des politiques de santé sans intégrer cette expérience? Et pourtant: le paquet de mesures proposé par Berset n'y fait pas la moindre référence, à l'exception du fait, allant de soi on l'espère, que les rigides règles financières proposées pourraient être allégées «en cas d'événements extraordinaires tels que les épidémies» (art 54d, al. 5).

RETROUVER LE MÉTIER... La signification de ce mutisme ressort mieux si on le met en regard, par exemple, avec les réflexions développées dans le numéro de juillet 2020 de la *Revue des conditions de travail*, éditée en France par l'Agence nationale pour les conditions de travail (Anact). Une des contributions est basée sur l'expérience d'un médecin urgentiste travaillant dans un centre hospitalier universitaire (CHU) du sud de la France. En voici trois extraits: «Pour ce médecin, la crise sanitaire a permis une volte-face organisationnelle très positive pour les urgences: «On retrouve la sourire». L'activité se recentre sur le cœur de métier à savoir les urgences. (...) pour ce médecin, cette situation d'urgence devient l'occasion de se réconcilier avec le métier. «Ce n'est pas seulement les gens qui reviennent mais le métier qui revient au galop!». Cette

mobilisation concerne tout le monde, de l'aide-soignant au médecin. [...] L'une des vertus de cette crise, quand bien même la situation est dégradée et dramatique sur le plan humain, c'est cette possibilité pour le personnel de reprendre la main sur son travail. Plus que jamais, les urgences deviennent un espace dédié pour «sauver des vies» et non une façon d'absorber ce qui n'a pu être traité autrement. [...] [Mais] «ce mode de fonctionnement n'est pas rentable». «On va revenir post-crise à un besoin de rentabilité. Aujourd'hui, avec la crise, l'organisation est basée au moins temporairement sur un principe de solidarité à tous les étages y compris de la part des citoyens. Avant, c'était la rentabilité qui primait.» «Il faudrait changer le modèle de rémunération de l'hôpital, accepter des lits vides, comme en Allemagne. La tarification à l'acte [analogue au financement par DRG en vigueur en Suisse] conduit à des formes de rentabilité excessive qui coupent les relations et empêchent les coopérations.» Or, l'expérience montre que c'est par la vitalité des collectifs qu'il devient possible de faire face aux exigences du travail, d'assurer la qualité des soins et de permettre une meilleure régulation des urgences.»⁵

... **OU LA FINANCE?** Placer le métier – soigner – et pas les rets managériaux et

financiers au centre, permettre aux soignants, et à leurs collectifs de travail, de se réapproprier l'organisation de leur activité plutôt que de les subordonner toujours plus aux exigences de rentabilité. Voilà des bilans qui, avec d'autres, mériteraient de faire partie d'une réflexion sur l'avenir des systèmes de santé à la lumière de la crise sanitaire provoquée par le Covid-19. Mais rien de tout cela dans le paquet fédéral de Berset: le travail des soins n'y existe pas; seule la contrainte financière a droit de cité.

FREIN À MAIN FÉDÉRAL. La mesure phare du nouveau paquet Berset est en effet un mécanisme de contrôle a priori des dépenses de santé, dans le cadre de l'assurance maladie obligatoire. Le nouvel article 54 de la Loi sur l'assurance maladie (LAMal) prévoit: «Le Conseil fédéral fixe le pourcentage que l'augmentation des coûts des prestations au sens de la présente loi [sur l'assurance maladie] ne doit pas dépasser par rapport à l'année précédente.» Cet objectif général est ensuite décliné en sous-objectifs, par catégories de coûts (stationnaires, ambulatoires, etc.) et cantons, puis, pour les cantons, en sous-sous-catégories de coûts par canton, etc. Toute une machinerie contraignante est prévue en cas de «dépassement des objectifs» (art 54d). Pour «conseiller» le Conseil fédéral, l'article 54e institue par ailleurs une «commission fédérale des objectifs en matière de coûts», où seront représentés «de manière appropriée» cantons, fournisseurs de prestations, assureurs, assurés et spécialistes. L'ensemble du dispositif a des allures d'usine à gaz folle pouvant prêter à sourire. Il faut s'en garder. Pour deux raisons principales:

■ Le principe d'un frein permanent aux dépenses de santé est ainsi posé. L'expérience de pays voisins, comme la France, où un mécanisme de contraction ininterrompu des dépenses de santé est en place et a abouti au délitement de pans entiers du système de santé, comme les urgences, montre sans ambiguïté où conduit ce genre de politique.

■ Ce mécanisme est placé entre les mains du seul Conseil fédéral. C'est lui qui fixera la barre. Le Parlement? La population? Hors course! La commission achève de boucler le dispositif: c'est l'expression institutionnelle du fait qu'il s'agit d'une

affaire «d'experts», soustraite au débat public. Circulez, il n'y a plus rien à voir!

TOUS CONTRE TOUS. La cascade de sous-objectifs attisera la compétition, de tous contre tous. Cantons contre cantons: «les cantons, qui sont essentiellement responsables des soins de santé en Suisse, devront être de plus en plus comparés en termes d'évolution des coûts», se réjouit la notice explicative fédérale. Mais aussi prestataires de soins contre prestataires de soins, afin de grappiller quelque marge financière. La «coopération» entre prestataires est invoquée, comme garante d'économies (c'est l'essentiel) et de qualité (c'est l'argument de vente), chaque fois qu'il s'agit de limiter la liberté des patients, en les poussant vers des réseaux de soins par exemple. Mais, en même temps, au cœur du pilotage du système de santé, une compétition exacerbée est érigée en alpha et omega de la saine gestion...

TROP DE DÉPENSES, VRAIMENT? L'a priori de l'ensemble du projet est simple: on dépense trop pour la santé. Vraiment? Revenons au printemps de cette année et à la crise Covid-19. Une catégorie de la population a été particulièrement frappée par la maladie et par un nombre anormalement élevé de décès: les personnes âgées vivant en établissement médico-social (EMS). Cette réalité ne s'explique pas seulement par la fragilité de ces personnes face au nouveau virus, mais aussi par une impréparation très largement répandue et un manque de matériel de protection, par un soutien insuffisant des autorités sanitaires, obnubilées par les services de soins intensifs des hôpitaux, et, plus fondamentalement, par une difficulté à faire face, à la suite d'un manque structurel de ressources – de personnel qualifié en particulier.

EMS SOUMIS AU PROFIT. Qu'y a-t-il derrière ce déficit structurel? Premièrement, un cadre réglementaire qui, motivé justement par la «maîtrise des coûts», fixe des normes, en particulier en matière d'effectif et de formation du personnel, insuffisantes pour garantir durablement une prise en charge de qualité des résidents sans épuiser le personnel. Deuxièmement, le fait que ce secteur est dominé par des acteurs privés. Une partie des structures, très petites, peuvent être

simplement dépourvues face à un défi sanitaire imprévu. Pour un certain nombre de sociétés et de groupes, comme Tertium qui est le plus grand d'entre eux, le secteur des EMS est un business devant dégager un profit: il s'agit pour cela de «rationaliser» encore des ressources déjà insuffisantes. Les scandales relayés par les médias ces derniers mois au sujet du fonctionnement de homes du groupe Tertium, dans la région de Neuchâtel ou en Valais, illustrent cette réalité.

PLUS DE MOYENS, PAS MOINS! L'importance de la prise en charge sanitaire des personnes âgées va croître à l'avenir. Ce qui s'est passé ce printemps confirme que davantage de moyens doivent y être consacrés et qu'un autre type d'organisation de ce secteur, sur un modèle de service public, sont nécessaires pour une prise en charge de qualité. Mais où trouver les ressources pour de tels développements dans le cadre du frein aux dépenses voulu par Berset?

ACCÈS AUX SOINS BOULEVERSÉ. L'autre grande mesure annoncée par Alain Berset est l'obligation introduite pour toute la population de choisir un «premier point de contacts» (art. 40a). Celui-ci (médecin généraliste, pédiatre, mais aussi réseau de soins, etc.) serait à l'avenir le point de passage obligé pour accéder aux soins délivrés par des spécialistes (hors urgences et, probablement, consultations gynécologiques ou ophtalmologiques). Cette obligation est justifiée ainsi: 70% des assurés ont déjà opté pour un modèle d'assurance «médecin de famille»; ils ne s'en portent pas plus mal et cela coûte moins cher; donc, il est logique d'étendre ce système aux 30% restants. Petit problème: la très grande part des personnes avec le modèle «médecin de famille» sont en bonne santé; elles consultent rarement, voire jamais. Pour elles, le modèle «médecin de famille» signifie seulement une réduction des cotisations. À l'inverse, parmi les 30% restants, une grande part des personnes n'a pas adhéré à un modèle d'assurance «médecin de famille», justement parce qu'elles souffrent de chroniques problèmes de santé et qu'elles ont un recours fréquent aux consultations médicales et aux soins. Le changement proposé n'est donc pas une formalité, mais un bouleversement en matière d'accès aux soins.

PILOTER LE PILOTE. D'autant plus qu'il est lié à une autre nouveauté, en matière de financement des médecins devenus des «premiers points de contacts». Ils recevraient pour rémunérer cette fonction un «forfait annuel par assuré» (art. 40c), indépendamment du recours effectif à leur consultation. Ce mode de financement par capitation ouvre la porte à un «pilotage» de ces médecins référents. On peut anticiper que, dans quelques années, les «premiers points contacts» qui orientent «trop souvent» leurs patients chez un spécialiste, en comparaison de leurs confrères, seront «incités» à être plus restrictifs par une rémunération amputée. Que ce n'est pas de la science-fiction témoigne le fait que ce genre de «comparaison» intervient déjà maintenant dans le contrôle par les assureurs de la rémunération des médecins.

Le principe d'un frein permanent aux dépenses de santé est posé

Et si les «premiers points de contacts» limitent pas l'accès aux spécialistes, à quel serviraient-ils du point de vue du «frein aux dépenses», leur raison d'être?

PRIX MAXIMAL POUR LES PHARMAS. Le paquet de Berset comprend aussi un volet relatif au financement des médicaments. Il s'agit de donner une base légale aux «modèles de prix». Les modèles de prix, qui concernent les «médicaments onéreux» selon la fiche d'information consacrée à ce thème, supposent un double mécanisme. Dans un premier temps, un prix public est fixé entre l'industrie pharmaceutique et les autorités. Puis, l'entreprise qui vend le médicament restitue une partie du prix, selon un montant fixé par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). Si l'on comprend bien, le médicament est autorisé avec un prix maximal, qui aidera notamment à négocier des prix élevés ailleurs dans le monde. Puis, ce prix étant plus que surfait, une partie est rendue par les pharmas, qui ont obtenu l'essentiel: une référence élevée.

CACHEZ CE PROFIT QU'ON NE SAURAIT VOIR... Or, en lien avec ce mécanisme, l'article 52c du projet de loi précise ceci.

«L'accès aux documents officiels au sens de l'art. 5 de la loi du 17 décembre 2004 sur la transparence est refusé dans la mesure où ils concernent le montant, le calcul ou les modalités des restitutions au sens de l'article 52b.» Dans sa présentation, l'OFSP ajoute: «Ce procédé [refus d'accès] sera utilisé dans les cas où les sommes à restituer sont si élevées que les titulaires de l'autorisation [les compagnies pharmaceutiques] ne souhaitent pas les rendre publiques.» En d'autres termes, lorsque les pharmas arriveront à imposer des prix exorbitants, la Confédération dissimulera toute information susceptible de permettre l'estimation des surprofits réalisés et d'aider d'autres autorités ou institutions à négocier des prix plus bas. Dans le cadre d'un paquet intitulé «mesures visant à freiner la hausse des coûts», cela revient à dire: comprimer les dépenses de la santé, c'est bien si ce sont les patients, les personnes âgées, les médecins ou le personnel soignant qui sont comprimés. Mais pas touche à la phar-

ma! Berset mérite d'être chaleureusement remercié à Bâle pour les services rendus. ■

¹ Article publié sur le site alencontre, le 26 août 2020: <http://alencontre.org/suisse/suisse-systeme-de-sante-beret-serre-encore-le-corset-financier.html>

² Tous les documents relatifs à ce paquet sont disponibles à partir de cette page internet: <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/das-bag/aktuell/miedienmitteilungen.msg-id-80111.html>

³ À ce propos, lire la contribution publiée sur le site alencontre: <http://alencontre.org/suisse/couts-de-la-sante-en-suisse-des-milliards-deconomie-en-voici-en-voila-iii.html>

⁴ Voir également sa proposition de durcir le financement des hôpitaux, rendue publique en février 2020: <http://alencontre.org/suisse/suisse-covid-19-et-hopitaux-encore-un-effort-pour-garrotter-les-hopitaux-et-epuiser-les-soignant-e-s.html>

⁵ Ludovic Bugand: *Retour d'expérience au sein d'un service d'urgence de CHU: le retour du métier dans la crise. La revue des conditions de travail*, juillet 2020, N° 10, pp. 61-65.



Assemblée générale du SSP – Région Valais

Jeudi 10 septembre 2020 à 19 h

Arrière-salle des Brasseurs, place de la Planta

Ordre du jour

1. Accueil – liste des présences – adoption de l'ordre du jour
2. Approbation du PV de l'AG du 10 septembre 2019 (transmis sur demande)
3. Présentation des comptes 2019 – décharge au comité
4. Budget 2020
5. Evolution des adhésions et des départs
6. Rapport annuel du secrétariat + stratégie
7. Administration du secrétariat
8. Renouvellement des mandats, postes vacants dans les instances et commissions
9. Campagnes en cours
10. Divers

Merci d'annoncer votre présence, par courriel valais@ssp-vpod.ch ou téléphone au 027 323 26 60

Cours SSP

Femmes au travail: mes droits

Mardi 6 octobre 2020, de 9 h 30 à 16 h 30

Quels moyens et outils pour se défendre?

La question de l'égalité est aujourd'hui sur toutes les lèvres. Pourtant, la vie au travail des femmes est semée d'obstacles. Comment en arrive-t-on là? Quels moyens et outils pour se défendre individuellement et collectivement? Ce cours abordera aussi les thèmes du temps de travail, de la Loi sur l'égalité et des dispositions en matière de maternité.

Intervenante: Michela Bovolenta, secrétaire centrale SSP

Coût: pour les membres du SSP, la participation au cours (repas y compris) est gratuite. Les non-membres paient 300 francs

Inscription: central@ssp-vpod.ch, ou par téléphone au 021 340 00 00

Délai d'inscription: 22 septembre 2020

Adresse: Hôtel Continental, place de la Gare 2, 1001 Lausanne

Au personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds

Chères et chers collègues,

Le comité a le plaisir de vous convier à

L'assemblée générale de la Section Chaux-de-Fonds du SSP

Jeudi 17 septembre 2020 à 19 h

À la cafétéria des TP

Rue du Marais 6, La Chaux-de-Fonds

Les personnes qui ne sont pas membres de notre syndicat sont chaleureusement invitées. Néanmoins, seul-e-s les adhérent-e-s au SSP auront le droit de vote.

Ordre du jour

1. Accueil et message de bienvenue
2. Elections statutaires
3. Présentation du rapport d'activités 2019-2020
4. Sondage
 - Résultats
 - Discussion ouverte
5. Cahier de revendications à l'intention des candidat-e-s aux élections communales
 - Propositions du comité
 - Discussion ouverte
 - Vote
6. Divers

Information Covid-19: par précaution, le port du masque sera obligatoire. Nous en mettrons à votre disposition à l'entrée, ainsi que du gel hydroalcoolique.

Pour des questions d'organisation, nous vous remercions de bien vouloir annoncer votre participation par e-mail à lea.ziegler@ssp-vpod.ch ou par SMS au 0788515478

En espérant vous retrouver nombreuses et nombreux, le comité vous adresse, chères et chers collègues, ses salutations engagées.

Pour la Section Chaux-de-Fonds du SSP
Didier Richard, Président de la Section
Léa Ziegler, Secrétaire syndicale

SSP . Région Neuchâtel

Notre collègue Jacqueline Simon-Vermot Jambé est décédée

Membre de longue date du SSP – Région Neuchâtel, Jacqueline Simon-Vermot Jambé a été arrachée à la tendre affection de ses proches le 25 août dernier, des suites d'une longue maladie.

Jacqueline Simon-Vermot Jambé était une enseignante engagée par son activité en classe d'accueil d'enfants entre 12 et 15-16 ans, fils ou filles d'immigré-e-s non francophones ou enfants de réfugié-e-s. Jacqueline tentait d'intégrer ses élèves dans leur pays d'accueil en mettant l'accent sur l'apprentissage de la vie pratique et quotidienne et la culture ainsi que sur la langue française. Elle tentait de les structurer et de les aider à se trouver une identité en Suisse, tout en conservant un lien avec leurs origines. Son engagement était profond puisqu'après sa retraite, elle a continué à s'impliquer dans l'aide aux migrant-e-s. Jacqueline participait chaque année à la Journée syndicale des enseignant-e-s.

Nous adressons nos plus sincères condoléances à son époux Paul Jambé, ancien vice-président du SSP – Région Neuchâtel de 2008 à 2010, puis président de 2010 à 2014, ainsi qu'à sa famille.

L'équipe du SSP – Région Neuchâtel

UNE JOURNÉE DE DÉBATS ET DE FORMATION POUR RENFORCER ENSEMBLE LE SSP

LE 23 SEPTEMBRE 2020 • 8 H 30 A 17 H
UNIVERSITÉ OUVRIÈRE DE GENÈVE
PLACE DES GROTTES 3
1201 GENEVE

PROGRAMME DU MERCREDI 23 SEPTEMBRE

| | | | |
|----------------|---|----------------|---|
| 8 h 45 | Accueil et bienvenue | 13h45 | Le SSP un syndicat national! |
| 9 h 00 | L'évolution des services publics et des syndicats. Corporatisme ou syndicalisme? | | Présentation du rôle et du fonctionnement du SSP |
| | Quel bilan des grèves de ces dernières années? | 14h30 | Réunion par groupe pour définir et discuter du fonctionnement, des priorités et des mobilisations du secteur. |
| 10 h 45 | Quels sont les droits du personnel et des délégué.e.s? Contrat de travail, statuts, CCT, défense individuelle, harcèlement, ... | 16h45 | Clôture par des témoignages |
| 12 h 15 | Repas de midi | 17 h 00 | Verrée! |

LES INSCRIPTIONS SE FONT AUPRÈS DU SECRÉTARIAT DU SSP.
MAIL: GENEVE@SSP-VPD.CH
POUR DEMANDER UN CONGÉ SYNDICAL, INSCRIVEZ-VOUS D'ICI LE 19 AOÛT.
SANS CONGÉ SYNDICAL, INSCRIVEZ-VOUS D'ICI LE 20 SEPTEMBRE.

Votations du 27 septembre 2020

MOTS D'ORDRE DU SSP

Initiative populaire «Pour une immigration modérée» (Initiative de limitation)
Modification de la loi sur la chasse

Modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct
Modification de la loi sur les allocations pour perte de gain (congé paternité)
Arrêté fédéral relatif à l'acquisition de nouveaux avions de combat

NON
PAS DE MOT
D'ORDRE
NON
OUI
NON

Selon Christian Dandrès, avocat et conseiller national (PS), l'initiative de limitation doit être combattue car la libre-circulation est un droit fondamental. Ce droit doit cependant aller de pair avec la limitation de la mise en concurrence des salarié-e-s. Sans quoi, celles-ci et ceux-ci sont bafoués dans leur dignité, leurs droits et leur niveau de vie. Interview.

SERVICES PUBLICS INTERVIEW

La votation sur l'initiative de limitation, qui veut mettre un terme aux accords de libre-circulation avec l'Union européenne (UE), prend place dans un contexte particulier...

Christian Dandrès – Il faut partir d'un constat: la situation de beaucoup de travailleur-euse-s s'est péjorée ces dernières années. Après les crises des années 1990, de 2003 et de 2008, les profits des actionnaires ont été rétablis et les finances publiques renflouées sur le dos des salarié-e-s et des assuré-e-s.

Le taux de pauvreté augmente depuis 2014, passant de 6,7% cette année-là à 7,9% à la fin 2018, soit 670 000 personnes – l'équivalent des villes de Zurich et de Genève réunies. Les revenus des salarié-e-s les plus mal payé-e-s ont même diminué.

Le patronat utilise la libre-circulation des personnes, faute de mesures d'accompagnement suffisantes, pour accentuer la pression sur les salarié-e-s. Cacher cette réalité fait le lit de l'UDC.

Comment s'inscrit la libre-circulation dans ce contexte?

Le cadre légal qui régissait l'immigration du temps des autorisations préalables reposait sur le strict besoin des entreprises. Dans ce cadre, les travailleur-euse-s sont à la merci de leur employeur, puisque le titre de séjour dépend du maintien ou non des rapports de travail. Dès lors, l'employeur dispose de moyens de pression accrus à l'encontre des migrant-e-s. Aux pertes de revenus liées au chômage et au risque de ne pas retrouver un travail

s'ajoute celui de devoir quitter la Suisse à court terme.

La libre-circulation est une exception à ce système inhumain. Ce seul motif est suffisant pour la considérer comme une question de dignité élémentaire et un droit fondamental. La libre-circulation bénéficie aux salarié-e-s, puisqu'elle leur confère un droit à vivre en Suisse et permet d'accéder plus largement au chômage, en cas de licenciement.

Elle sert bien entendu aussi et surtout les intérêts des patrons, qui l'utilisent pour engager des travailleur-euse-s déjà qualifié-e-s (conseils, soignant-e-s, enseignant-e-s, etc.). Ils réalisent ainsi des économies sur les coûts directs (formation interne) ou indirects (via l'impôt) de formation des salarié-e-s, qui sont ainsi ex-

ternalisés sur les autres Etats européens. En effet, les principaux secteurs où sont employé-e-s les salarié-e-s au bénéfice de la libre-circulation des personnes sont le tertiaire, l'hôtellerie et la restauration, les soins.

La libre-circulation gonfle la réserve de travailleur-euse-s disponibles pour les patrons. Ceci accroît la pression sur les salarié-e-s en place et sur les candidat-e-s à des postes qui, se sachant en concurrence avec parfois plusieurs dizaines de personnes, vont être contraint-e-s d'accepter des conditions de travail et des salaires au rabais, ou se voient licencié-e-s pour être remplacé-e-s par des plus jeunes – sans protection aucune par la loi.

La suppression de la libre-circulation aurait deux conséquences pour les patrons.

«Exigeons des droits syndicaux dignes de ce nom»

Elle serait d'abord un avantage permettant de retrouver un pouvoir encore accru sur les salarié-e-s nouvellement engagé-e-s, puisque la perte du contrat de travail entraînerait souvent la perte du titre de séjour. C'est une mesure efficace pour approfondir l'exploitation. Il faut cependant relever que le patronat suisse a toujours fait appel aux travailleur-euse-s immigré-e-s européen-ne-s, selon ses besoins, avec ou sans libre-circulation des personnes.

La suppression de celle-ci mettrait aussi un terme à la voie bilatérale et, partant, entraînerait la suppression du libre-accès au marché unique européen, très important pour certains secteurs économiques. Cela inquiète une grande partie du patronat.

Les pressions sur les salaires et les conditions de travail sont une réalité dans de nombreux secteurs...

Le droit humain des travailleur-euse-s à la libre-circulation doit avoir son pendant: la limitation de la mise en concurrence des salarié-e-s, sans quoi elles et ils sont bafoués dans leur dignité, leurs droits et leur niveau de vie.

Les mesures d'accompagnement ont toujours été insuffisantes, ce qui n'avait sans doute pas échappé aux syndicats et aux patrons. Cette faiblesse apparaît d'emblée, à la simple lecture de l'art. 360a du Code des Obligations, qui les institue.

Le mécanisme de protection se borne à viser les «dérives» les plus choquantes, tout en donnant droit de cité à la sous-enchère dans le droit du travail, puisque cette disposition prévoit que seule la sous-enchère abusive et répétée doit être sanctionnée. Partant, la sous-enchère

«non-abusive» devient parfaitement légitime. Un exemple: *Gate Gourmet* dénonce la CCT et baisse les salaires. Ce n'est «pas abusif»!

Ensuite, pour fixer la limite en-dessous de laquelle il y a sous-enchère «abusive», il ne s'agit pas de prendre les salaires situés sous la médiane, par secteurs. Cette limite est déterminée par une commission tripartite au sein de laquelle les syndicats, qui représentent les intérêts de personnes victimes de la sous-enchère abusive, représentent seulement un tiers des voix. Les patrons et l'Etat y ont la majorité. C'est le lieu de rappeler que les autorités cantonales ne s'illustrent pas par leur attachement à la cause des travailleur-euse-s, quand elles ne participent directement pas à casser les conditions de travail. Le Conseil d'Etat genevois prévoit de diminuer les salaires du secteur public; Fribourg brise les retraites des agents du service public et tente de sortir les travailleur-euse-s de l'Hôpital fribourgeois de la protection du statut de la fonction publique; Neuchâtel accompagne le démantèlement de la CCT Santé 21. On pourrait multiplier les exemples. Sanctifier les mesures d'accompagnement actuelles en prétendant que celles-ci seraient enviées par l'ensemble des syndicats d'Europe est une erreur qui empêche de poser des revendications sérieuses et, surtout, de lutter pour les obtenir.

Que faire pour lutter contre la sous-enchère, tout en refusant l'initiative xénophobe de l'UDC?

Par le passé, le mouvement ouvrier a su lutter pour protéger ses intérêts, en

particulier par l'action collective. Ces pratiques sont réunies sous l'appellation de droits syndicaux, qui sont également utiles pour défendre l'emploi.

Or, la Suisse refuse de protéger celles et ceux qui exercent leurs droits syndicaux.

Comme déjà indiqué dans ces colonnes, les personnes les mieux placées pour constater les violations des CCT et des conditions de travail sont les salarié-e-s. Ce sont elles et eux qui sont au fait des pratiques de l'entreprise et des dysfonctionnements. Les salarié-e-s doivent donc être libres de désigner leurs représentant-e-s et de leur confier la tâche de les représenter vis-à-vis de leur employeur, sans risquer de représailles, ni le licenciement de leurs délégué-e-s. Pour appuyer leurs revendications ou se battre contre des attaques du patronat, les salarié-e-s doivent pouvoir lutter, faire

Le patronat helvétique continue à bafouer les recommandations de l'OIT

grève si nécessaire. Aujourd'hui, c'est impossible sans risque de licenciement. L'amélioration et la défense des intérêts des salarié-e-s passent donc par la modification du droit du travail, une meilleure protection contre les licenciements ainsi que la réintégration des délégué-e-s du personnel et des personnes exerçant leur liberté syndicale, comme les grévistes. Le patronat suisse et ses représentant-e-s politiques en ont conscience, eux qui placent la liberté contractuelle (celle de

licencier) comme étant de droit divin et qui refusent depuis quatorze ans de respecter les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Aujourd'hui, la menace de licenciements de masse, en raison de la situation économique, risque de renforcer la pression sur les salaires...

Des conditions restrictives doivent être posées pour admettre les licenciements collectifs. Aujourd'hui, le Tribunal fédéral admet qu'un employeur puisse licencier une partie de son personnel sans même faire face à de réelles difficultés. C'est inouï!

La loi prévoit que les salarié-e-s peuvent donner leur point de vue et soumettre des propositions pour sauver les places de travail. Ce droit n'est pas pris au sérieux par les juges fédéraux, qui refusent que les travailleur-euse-s puissent accéder aux informations nécessaires. Les entreprises devraient être contraintes de faire preuve de totale transparence sur leur situation financière et leur stratégie économique, vis-à-vis des salarié-e-s dont les emplois sont menacés. Il faut également que

ces derniers puissent faire appel à des experts pour étudier les données comptables et économiques, souvent difficiles à analyser.

Nous devons revendiquer dès maintenant des droits syndicaux dignes de ce nom et une meilleure protection contre les licenciements pour l'ensemble des salarié-e-s, pour nous préparer aux vagues de licenciements et aux attaques aux salaires que le patronat helvétique et international prépare. ■

Sous la coupe des consultants de la société Vebego SA, le personnel de nettoyage de l'hôpital fribourgeois vit une profonde dégradation de ses conditions de travail. Témoignage collectif.

« Nous sommes à genoux »

SSP . RÉGION FRIBOURG . INTERVIEW
PIERRE-YVES MASSOT . PHOTO



« Quand nous avons commencé ce travail (plusieurs d'entre nous le faisons depuis plus de vingt ans), nous étions cinq à chaque étage pour assurer le nettoyage des chambres du lundi au vendredi – quatre personnes le week-end. Peu à peu, on a réduit le personnel à trois, puis deux personnes par étage. Et aujourd'hui, il n'y a plus qu'une personne par étage.

«TOUTE SEULE, C'EST IMPOSSIBLE». Concrètement, nous sommes seules pour faire trente chambres par jour, même s'il y a des chambres à quatre lits. Et on nous rajoute encore des intermédiaires. À tout moment, on nous appelle pour nettoyer une chambre. Résultat: nous sommes à genoux. Et l'ambiance de travail s'est beaucoup dégradée. L'ambiance est très dure, le rythme de travail nous épuise. Toute seule sur un étage, c'est impossible. Cela entraîne même des angoisses: parfois, nous avons l'impression que nous n'avons même plus la force de nous lever pour aller travailler le matin. Ces derniers temps, certaines d'entre nous ne sentent plus leurs jambes et leurs pieds. Nous sommes poussées à bout. Parfois, des collègues sont au bord des larmes. On parle de fatigue allant jusqu'au burnout. Ce n'est plus possible de continuer comme ça. C'est un enfer.

«COMME SI NOUS ÉTIIONS BÊTES». Il y a aussi une forme de mobbing psychologique, une maltraitance. On nous parle comme si nous étions vraiment bêtes, comme si notre QI était inférieur à celui des responsables. Pourtant, certaines d'entre nous ont fait des études dans leur pays. Il y a une grosse surcharge de travail. Nous arrivons le matin à 7 heures, sans

savoir combien d'employées nous serons. Au briefing, on nous annonce que telle ou telle personne est malade. Ensuite, nous devons jongler entre les différents étages et les endroits spéciaux, comme les salles d'accouchement. Mais si quatre personnes sont malades, ce n'est pas possible d'être partout. Les collègues manquent à cause de la surcharge. Elles sont à bout et fatiguées, exploitées physiquement. Certaines te racontent que, parfois, elles n'arrivent plus à venir travailler le matin, qu'elles ont vomi la veille tellement elles avaient peur de ce qui les attendrait le lendemain.

«IMPOSSIBLE DE S'ORGANISER». Il y a toujours des changements. Un jour, on se lève à 5 heures pour aller travailler. Mais quand on arrive, on apprend qu'on a congé, et on doit rentrer à la maison. Souvent, les plannings sont changés sans qu'on nous demande notre avis. Normalement, nous devrions avoir un week-end sur deux de repos. Mais il nous arrive de faire trois week-ends d'affilée, trois samedis et deux dimanches. Certaines d'entre nous ont des enfants. Mais comment s'organiser avec des plannings qui changent tout le temps? Souvent, les responsables nous téléphonent le week-end, durant nos congés, pour que nous venions travailler. Si une employée refuse et qu'un jour elle a besoin d'un congé, on peut être sûre qu'elle ne l'aura pas. Les responsables font comme ils veulent. Ils nous donnent le plan, et après ils le modifient. Si nous disons quelque chose, ils répondent qu'ils n'ont pas assez de personnel et que nous devons travailler trois week-ends durant le mois. Mais s'il

n'y a pas assez de personnel, ce ne devrait pas être à nous d'en faire les frais!

«BEAUCOUP ONT PEUR». Quand nous nous plaignons et que nous disons qu'autrefois nous étions quatre pour faire le même travail, on nous répond simplement en disant que cela a changé et que cela restera ainsi. Quant au chef du service d'intendance, il nous a dit que notre travail coûte aujourd'hui 110 francs par mètre carré, alors qu'il faudrait baisser ce coût à 80 francs. Quand on ose aller contre la volonté des responsables, on est convoquée au bureau. Beaucoup ont peur de parler et de perdre leur boulot, surtout quand elles ont plus de 50 ans. On nous a proposé de faire des séances de gymnastique le matin de 7 h à 7 h 15, pour soulager la tension des épaules et du dos, car trop de collègues sont malades. Mais si les collègues tombent malades, c'est parce qu'elles sont épuisées!» ■

Sur le vif

«LA DIRECTION DOIT ÉCOUTER NOTRE SOUFFRANCE»

«Quand certaines d'entre nous ont commencé, il y a près de vingt ans, nous pouvions nettoyer les chambres à fond, elles étaient parfaitement propres. Aujourd'hui, les sols sont incrustés de saleté. Il y a de la crasse, des cheveux s'accumulent dans les écoulements de douche. La raison est simple: toute seule tu n'arrives pas à tout nettoyer à fond. Comment faire seule un travail qu'on faisait autrefois à quatre? Dans les conditions actuelles, il est impossible de faire un travail de qualité. Les chambres sont sales, les poubelles débordent, il manque du papier de toilette. De plus en plus de patient-e-s se plaignent. Nous ne demandons pas la Lune. Nous voulons juste être à deux nettoyeuses par étage, car nous sommes fatiguées. Nous demandons aussi que la hiérarchie fasse un seul planning par mois et le respecte. Et qu'elle n'oublie pas que nous avons droit à un week-end de congé sur deux. On demande que la direction écoute notre souffrance. Nous sommes plusieurs à être mères de famille, et nous sommes à bout. Ce que nous demandons, c'est aussi pour le bien des patient-e-s, qui sont de plus en plus nombreux-euses à réclamer.» ■

Carte blanche à THOMAS BRUCHEZ

CO-SECRÉTAIRE POLITIQUE . GROUPE POUR UNE SUISSE SANS ARMÉE

NON AUX AVIONS DE COMBAT DE LUXE!

Le 18 mai 2014, 53,4% des votant-e-s refusaient l’achat des Gripen.

Six ans plus tard, le Conseil fédéral est de retour avec un projet d’achat de nouveaux avions de combat de luxe. Après un référendum couronné de succès – près de 90 000 signatures récoltées –, nous sommes prêt-e-s à lutter jusqu’au bout pour qu’un nouveau Non sorte des urnes le 27 septembre.

Il y a six ans, la population suisse refusait d’acheter les Gripen pour un montant de 3,1 milliards de francs. Le 27 septembre, nous serons amené-e-s à voter sur l’achat d’avions au coût deux fois plus élevé. Pire encore, si l’on prend en compte l’ensemble des coûts sur toute la durée de vie de ces avions de combat, ceux-ci coûteront 24 milliards de francs aux contribuables!

L’acquisition de ces nouveaux jets se caractérise aussi par son manque de transparence. En effet, nous ne savons ni quel type, ni combien d’avions seront finalement achetés. C’est donc un immense chèque en blanc de 24 milliards que le Conseil fédéral et le Parlement nous demandent de signer!

Les appareils que le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) souhaite acheter sont des avions de combat de luxe, totalement disproportionnés par rapport aux besoins de la Suisse. Pour remplir les missions de la police de l’air, huit à douze avions de combat légers, coûtant 500 millions de francs au maximum, suffiraient amplement. Toute acquisition dépassant ce cadre est superflue.

Comme chaque franc issu de nos impôts ne peut être dépensé qu’une seule fois, l’argent utilisé pour ces avions de combat de luxe fera défaut dans des domaines essentiels comme la santé, l’éducation ou encore la lutte contre le changement climatique. Au moment où, dans le sillage de la crise du Covid-19, de nombreuses personnes se retrouvent en grande difficulté financière et alors que les licenciements collectifs se multiplient, gaspiller des milliards de la sorte relève de la pure indécence!

S’il y a une leçon à tirer de la crise du coronavirus en matière de politique de sécurité, c’est qu’il faut se préparer à des menaces réalistes.

Depuis le début du XXI^e siècle, les pandémies se sont enchaînées (grippe aviaire, grippe porcine, Ebola, etc.). En 2015, la Confédération classait la pandémie comme l’une des menaces principales planant sur la Suisse. Malgré cela, la Suisse était mal préparée à une telle crise. De la même manière, la crise climatique est certainement le plus grand défi de notre temps et ses conséquences constituent une menace aussi terrible que certaine. Année après année, les rapports du GIEC et les alertes du monde scientifique le démontrent. Pourtant, la Suisse continue à mener une politique climatique totalement irresponsable.

En ce qui concerne les risques venant du ciel, la situation est bien différente. Selon le DDPS lui-même, une attaque aérienne visant la Suisse est peu probable. Concentrons-nous donc sur des menaces réalistes comme la crise climatique, les pandémies ou encore les cyberattaques au lieu de jeter des milliards par la fenêtre pour un danger totalement hypothétique! ■

La pression sur les salaires est une réalité. Elle remonte à la mise sur pied des politiques néolibérales.

Combattre l’érosion des salaires

MICHELA BOVOLENTA . SECRÉTAIRE CENTRALE SSP
GUY ZURKINDEN . RÉDACTEUR

Partisans et opposants à l’initiative de limitation polémique au sujet de l’impact de l’accord de libre-circulation des personnes (ALCP) sur les salaires (*lire aussi en page 4*). Pour l’UDC, l’ALCP aurait poussé les salaires vers le bas; les milieux patronaux affirment qu’il aurait permis d’améliorer les rémunérations¹. Qu’en est-il?

INÉGALITÉS PROFONDES. Entre 2002 et 2018, la hausse réelle moyennes des salaires a été de 0,7%². Sachant que l’indice du coût de la vie ne tient pas compte des primes d’assurance maladie, on ne peut guère déboucher le champagne. D’autant plus que ces augmentations ont d’abord profité aux très hauts revenus³. Les fiches de paie varient beaucoup selon les permis de séjour: «Dans les trois régions linguistiques, les étrangers titulaires d’une autorisation L, B et C gagnaient entre 8% (Suisse alémanique et Romandie) et 12% (Tessin) de moins que les ressortissants suisses. En Romandie et au Tessin, les frontaliers percevaient 11%, respectivement 30% de moins que les Suisses, tandis que le salaire des frontaliers en Suisse allemande était d’environ 1% supérieur à la moyenne des salaires»⁴. En Suisse romande et encore plus au Tessin, les employeurs imposent aux frontaliers-ères des salaires au rabais – et ce, malgré les mesures d’accompagnement.

QUATRE DÉCENNIES DE MODÉRATION. Le blocage des salaires anticipe cependant largement l’entrée en vigueur des accords bilatéraux (2002). Selon les données de l’Office fédéral de la statistique (OFS), les rémunérations ont volé en rase-mottes durant toutes les années 1990: 0,24% de hausse, en moyenne annuelle, entre 1990 et 1999. Le point de rupture remonte même à la fin des années 1970: alors qu’entre 1959 et 1978 la variation annuelle moyenne du salaire réel était de 3,1%, son évolution présente ensuite «un schéma en dents de scie oscillant souvent autour de la valeur nulle». Conséquence: de 1979 à 2000, le taux de croissance annuel moyen du salaire réel se situe à 0,4%.

PROFITS CONTRE SALAIRES. Comment expliquer un tel blocage des rémunérations? Pour Sergio Rossi, professeur ordinaire à l’Université de Fribourg, où il dirige la Chaire de macroéconomie et d’économie monétaire, il s’agit d’une tendance de fond: «Depuis les années 1980, avec

l’avènement des politiques néolibérales, la financiarisation et la globalisation économique, la part des salaires réels dans le PIB a baissé de manière générale, malgré une augmentation de la productivité du travail. La part des profits a augmenté, mais une partie de plus en plus grande de ces profits n’a pas été investie de manière productive, au vu de l’insuffisance de la demande sur le marché des produits (à cause de la baisse du pouvoir d’achat des salariés)». «Dans la part des salaires, une partie de plus en plus importante concerne les “top managers”», précise l’économiste. «La classe moyenne a donc encore plus souffert que ce que les statistiques semblent indiquer. C’est aussi le résultat de l’abandon du plein-emploi comme objectif de la politique économique.»

LUTTER EN TEMPS DE CRISE. Ce n’est donc pas le/la collègue immigré-e qui est responsable des baisses de salaires, mais bien une politique patronale visant à maximiser les profits. Et la récession ne va pas améliorer les choses: «Peu pensent à des augmentations de salaires dans cette année de crise (...) Des baisses de salaires volontaires ou des modifications des contrats pourraient devenir plus fréquentes.»⁶ Comment résister dans ce contexte à l’érosion des revenus du travail? D’abord, en refusant l’initiative UDC, qui précariserait des centaines de milliers de salarié-e-s. Ensuite, en luttant ensemble pour renforcer la protection des travailleuses et travailleurs – et pas les démanteler, comme le demande la famille Blocher. Cela passe, entre autres, par la garantie des droits syndicaux (*lire en page 9*), des investissements massifs dans le service public et la transition verte, la mise sur pied d’un salaire minimum national, des batailles pour empêcher les licenciements et un refus résolu à toute augmentation de l’âge de la retraite – qui entraînerait une nouvelle hausse du chômage. ■

¹ *Services Publics*, No 13, 21 août 2020, page 4.

² 15^e Rapport de l’Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l’UE.

³ *Le Temps/La Liberté*, 24 août 2020.

⁴ 16^e rapport de l’Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l’UE.

⁵ OFS: *Évolution des salaires nominaux en 2002*. Neuchâtel, 2003.

⁶ *Handelszeitung*, 20 août 2020.

CAPITAL VS TRAVAIL . 11

EMPLOIS EN PIQUÉ

Selon certaines sources, la compagnie aérienne Lufthansa, propriétaire de Swiss, pourrait supprimer jusqu’à 42 000 emplois à plein temps sur un total de 138 000 (*NZZ am Sonntag*, 30 août). Le boss de Swiss, Thomas Klühr, indique de son côté qu’«il ne peut rien garantir» pour l’avenir – ce qui n’est pas bon signe. La Confédération a débloqué 1,275 milliard de francs pour garantir les prêts accordés aux compagnies Swiss et Edelweiss. Et que fait-elle pour éviter le crash des emplois? ■

RENTES EN PENTE

La Commission fédérale pour la prévoyance professionnelle recommande au Conseil fédéral d’abaisser le taux d’intérêt minimal LPP, à 0,75% (1% aujourd’hui, 4% en 2002). «Comment est-ce possible?» s’interloque la journaliste économique Myret Zaki sur son compte Facebook. Et de rappeler que les caisses ne versent que 1% ou 2% sur les avoirs de vieillesse, alors que les bourses flambent, que les cotisations n’ont jamais été si élevées et que le taux de conversion n’a jamais été aussi bas. Il y a quelque chose de pourri au royaume des fonds de pension. ■

LICENCIEMENTS FUMEUX

Le groupe Philipp Morris «démarré sa deuxième vague de licenciements» (*Le Temps*, 22 août). 200 emplois seront rayés en Suisse. Lors de la première phase de restructuration, la direction a viré la moitié de la représentation des employé-e-s, censée négocier avec elle un plan social. La multinationale précise cependant que «tous les employés ont été évalués selon la même approche». Le licenciement des délégué-e-s ne serait donc qu’une funeste coïncidence. ■

BIELORUSSIAN CONNECTION

Conspué par sa population, le gouvernement biélorusse d’Alexander Lukaschenko est en revanche dans les bons papiers de Peter Spuhler. L’ancien conseiller national UDC et patron de l’entreprise Stadler Rail emploie 1500 personnes dans son usine de trains proche de Minsk (*Tages Anzeiger*, 26 août). De son côté, la banque UBS a accordé un crédit de 90 millions d’euros à la compagnie ferroviaire biélorusse pour lui permettre l’achat des trains construits par Stadler Rail (*Wochenzeitung*, 20 août). Ce crédit a été garanti par... la Confédération. Les voies du fric sont impénétrables. ■

Carton Rouge

Aux caisses maladie helvétiques. Fin 2019, leurs réserves s’élevaient à plus de 11 milliards de francs, soit un milliard de plus que l’année précédente (*NZZ am Sonntag*, 30 août). L’Union syndicale suisse demande qu’une partie de ce pactole soit ristournée aux assuré-e-s. Une proposition combattue becs et ongles par les assureurs, selon lesquels il est bon de garder des réserves élevées en temps de pandémie. Apparemment pour s’asseoir dessus, puisque les caisses refusent aussi d’indemniser les hôpitaux pour le manque-à-gagner dû au Covid-19. ■

La date

22 AOÛT

C'est, cette année, la date du «jour de dépassement de la Terre». Calculé par l'institut de recherches *Global Footprint Network*, il marque le moment à partir duquel l'humanité a consommé toutes les ressources que les écosystèmes peuvent produire en un an. Cette année, l'échéance est tombée trois semaines plus tard qu'en 2019, en raison des mesures de confinement mises sur pied pour freiner la pandémie.

En Suisse, le bilan tiré par les militant-e-s de la Grève du Climat n'est pas rose.

«La loi sur le CO₂ est insuffisante et antisociale. Les actions des cantons sont largement insuffisantes. La politique institutionnelle n'est pas à la hauteur alors que le temps presse terriblement», souligne le collectif. Dans son édition du 30 août, *Le Matin dimanche* révélait que, sous la pression de l'industrie automobile, le Conseil fédéral veut faire un cadeau aux importateurs de voitures, en leur permettant d'éviter les sanctions financières pour une partie de leurs véhicules les plus polluants, en 2020 et 2021.

Dans ce contexte, la Grève du Climat appelle à de nouvelles mobilisations le 4 septembre. Du 20 au 25 septembre, elle organisera ensuite une semaine d'action à Berne en collaboration avec les collectifs Climate Justice, BreakFree Suisse, Greenpeace et Extinction Rebellion. Et le 13 septembre, une Assemblée générale de la Grève pour l'Avenir aura lieu à Berne. ■

Brésil. Lune de miel entre Syngenta et Bolsonaro

Cette année, les incendies de la forêt amazonienne sont encore plus virulents qu'en 2019. Après les feux, les surfaces déboisées sont consacrées à l'élevage de bovins, puis aux cultures de l'agrobusiness – notamment le soja, utilisé ensuite pour nourrir le bétail. Voilà qui profite aux ventes de pesticides et engrais de la multinationale helvétique Syngenta (récemment rachetée par le groupe Chemchina), souligne le quotidien *Tages Anzeiger* (27 août). Ses augmentations vers le Brésil ont augmenté de 33% au cours des six premiers mois de l'année. Merci Jair! ■

Cambodge. Libérez Rong Chhun et ses collègues!

Le 31 juillet, les autorités cambodgiennes ont arrêté Rong Chhun, le président de la faïtière syndicale *Cambodian Confederation of Unions*. Rong Chhun s'est récemment engagé pour la libération de quatre enseignants emprisonnés pour avoir donné des cours en ligne durant le Covid-19. Il est aussi à l'origine de manifestations à Phnom Penh pour demander le respect des droits des salarié-e-s licencié-e-s à l'usine de textile Violet Appareil. La Confédération syndicale internationale (CSI) demande la libération de Rong Chhun et des autres syndicalistes détenu-e-s. ■



La dernière étape de la campagne pour l'«Initiative pour des multinationales responsables» est lancée. Le dimanche 29 novembre le peuple suisse votera sur cette question sensible. Le résultat pourrait avoir des répercussions internationales.

Des multinationales irresponsables

SERGIO FERRARI* . JOURNALISTE RP

Si elle est acceptée, la nouvelle norme constitutionnelle s'appliquera à environ 1500 grandes entreprises. Cela permettra de résoudre une question qui, il y a moins de dix ans encore, était taboue dans la vie nationale. Aujourd'hui, la thématique suscite un débat social continental.

LOIN D'ICI, TOUT EST PERMIS. À Cerro de Pasco, au Pérou, l'eau et l'air sont empoisonnés par les métaux lourds. La coupable: une mine géante appartenant à la société Volcán, contrôlée par la multinationale suisse Glencore. 70 000 personnes vivent dans la région. De nombreux cas d'anémie, de paralysie et différents types de handicaps sont courants parmi la population enfantine.

À des milliers de kilomètres de là, à Yavatmal, dans le centre de l'Inde, 800 ouvriers agricoles ont été empoisonnés par les pesticides utilisés dans les plantations de coton, en quelques semaines seulement. Le «Pololo», l'un des produits chimiques utilisés, provient de Suisse. En 2017, la transnationale Syngenta en a exporté 75 tonnes. Bien que sa vente soit interdite en Suisse et dans l'Union européenne, ce pesticide est toujours commercialisé dans de nombreux pays d'Amérique latine. Syngenta elle-même reconnaît qu'il est «toxique par inhalation».

Un récent reportage de la RTS a révélé le drame de «La Rinconada» à Puno (Pérou), où des milliers de mineurs artisanaux, dans des conditions sanitaires et sociales inhumaines, recherchent de l'or qui sera vendu pour quelques centimes à la raffinerie Metalor, dont le siège se trouve dans le canton de Neuchâtel.

L'exploitation des enfants dans les plantations de café guatémaltèques – café destiné à la société Nespresso (propriété de la transnationale suisse Nestlé) – a été documentée dans un rapport de Channel 4 en Angleterre. Le reportage révèle des violations systématiques des droits humains.

OBLIGATION UNIVERSELLE. L'Initiative populaire fédérale «Entreprises responsables – pour protéger l'être humain et l'environnement» exige des grandes entreprises suisses et de leurs filiales qu'elles respectent les droits humains et environnementaux. Cette initiative cherche à leur imposer un cadre juridique planétaire, conformément aux canons actuels définis entre autres par les Nations-Unies.

Si l'initiative est acceptée, l'article 101a de la Constitution fédérale sera modifié, établissant que «La Confédération prend des mesures pour que l'économie respecte davantage les droits de l'homme et l'environnement (...) La loi règle les obligations des entreprises qui ont leur siège statutaire, leur administration centrale ou leur établissement principal en Suisse.» En pratique, si l'initiative populaire était approuvée par le public lors du vote de novembre prochain, les victimes de ces violations, où qu'elles se trouvent dans le monde, seraient légalement en droit de demander réparation, en Suisse même. Les parties lésées devraient prouver les dommages subis devant les tribunaux suisses. Les multinationales pourraient démontrer qu'elles ont suivi toutes les instructions et effectué tous les contrôles nécessaires. Enfin, un tribunal national devrait trancher.

RESPECTER LE DROIT INTERNATIONAL. L'initiative reprend comme concept essentiel celui de «diligence raisonnable», mis sur pied par le Conseil des droits humains en juin 2011.

La diligence raisonnable met en évidence le devoir des Etats, la responsabilité des entreprises et l'accès des victimes à la justice pour obtenir réparation des dommages subis. Elle comporte trois volets: l'identification des risques, l'activité en réponse à ces risques et l'information publique et transparente sur ces analyses de risques et les mesures prises pour les éviter.

Dans le cas spécifique des multinationales et de leurs filiales, celles-ci doivent, avant même de commencer à opérer dans un pays donné, procéder à une étude approfondie des violations potentielles des droits humains et environnementaux que leur activité peut entraîner. Elles doivent appliquer cette méthode tout au long de leur activité.

Un sondage réalisé au cours de la deuxième semaine de mai a indiqué que 78% des citoyens voteraient en faveur de l'initiative. Une victoire en Suisse (avec 21 multinationales dans le top 1000) renforcerait un débat plus global qui existe déjà dans plusieurs pays européens.

UN DÉBAT EUROPÉEN. En 2017, la France, qui compte 40 des 1000 principales multinationales, a adopté une «loi de vigilance» qui intègre la responsabilité civile des sociétés violant les droits humains. Cette loi est le résultat d'une intense mobilisation des syndicats et des acteurs sociaux, après la catastrophe de Frog Square, en avril 2013 à Dakha, capitale du Bangladesh – l'effondrement d'un bâtiment de neuf étages abritant une méga-industrie textile avait coûté la vie à 1138 personnes et en avait blessé au moins 2000.

Au Royaume-Uni (39 entreprises dans le top 1000), la responsabilité de ces grandes entreprises au niveau des droits essentiels a été reconnue en 2012. Même la Cour suprême a approuvé en 2019 une action en justice contre le groupe minier Vedanta pour ses actions en Zambie. En Allemagne (35 dans le top 1000), une loi de régulation encourage la discussion parlementaire sur la question.

En Hollande (17 dans le top 1000), une loi a été adoptée pour punir le travail des enfants. Une extension de cette loi à la violation de tous les droits humains est à l'étude. Les Pays-Bas reconnaissent diverses formes de responsabilité civile des multinationales. En 2019, un tribunal a approuvé le procès contre Shell pour ses actions antiécologiques au Nigeria.

Une commission de l'Union européenne étudie la question. Les multinationales, dont l'essence et le but ne sont que le profit, peuvent-elles être tenues responsables? Au-delà des changements réels qu'une proposition de cette nature peut apporter, le débat et la prise de conscience qu'elle suscite ont déjà des impacts positifs. Exiger une bonne conduite des transnationales vise, en somme, à démasquer l'un des rouages du système hégémonique mondial actuel. ■

* Traduction Rosemarie Fournier

Collaboration de presse d'E-CHANGER, ONG suisse de coopération solidaire