ssp vpod

Journal du Syndicat suisse des services publics

Nº 9 . 102e année . 28 mai 2021

Eric Roset

services PUBLICS

Pas d'égalité à l'horizon fédéral

La « stratégie Égalité 2030 » du Conseil fédéral rate complètement l'objectif déclaré, et veut même faire travailler les femmes un an de plus. Première riposte : le 14 juin, dans la rue !

EN PAGES 2 ET 3

JAR - CH 8036 Zurich LA POSTE

Des horaires qui tuent

4 ENJEUX – En 2016, 745 000 personnes sont mortes d'un AVC ou d'une maladie cardiaque pour avoir travaillé au moins 55 heures par semaine, souligne une étude réalisée par l'OMS et l'OIT. Et la tendance va en s'aggravant.

La peur de la rue

5 VILLE DE LAUSANNE – Avec la fin du projet Simplon, 56 personnes sont menacées de retour à la rue. Hélène Martin, professeure à la Haute école de travail social, a dirigé une étude sur ce projet. Interview.

Surveillance totale

10 L'INTERVIEW – Pour Vanessa Codaccioni, maîtresse de conférences en sciences politiques à l'université de Paris-8, l'instauration d'une « société de vigilance » porte un coup fatal aux libertés démocratiques. Éclairage.

Les images d'Eric Roset et Valdemar Verissimo
Le 21 mai, 30 000 personnes mobilisées pour le climat et la justice sociale!

La première Grève pour l'Avenir a permis au mouvement climatique, aux féministes et à certains secteurs syndicaux (ici, les enseignant-e-s du Gymnase de la Cité, à Lausanne) de se mobiliser ensemble (*lire aussi en page 7*). Une expérience à prolonger!

Éditorial

Nos revendications restent d'actualité !

MICHELA BOVOLENTA
SECRÉTAIRE CENTRALE SSP

Lors de la grève féministe du 14 juin 2019, le SSP avait rédigé des cahiers de revendications, en complément au Manifeste de la grève. Deux ans plus tard, le bilan est contrasté.

Il y a bien eu une prise de conscience des enjeux féministes, en particulier le sexisme, le harcèlement sexuel et les violences, ainsi que de la centralité du travail des femmes, dans le cadre professionnel comme familial. La crise sanitaire, en particulier le semi-confinement durant la première vague de Covid, a rendu visible le travail de soins indispensable au fonctionnement de la société et de l'économie: même lorsque tout ou presque s'est arrêté, ce travail a continué. Il s'est même intensifié, dans les hôpitaux comme les foyers.

Cependant, les pressions patronales pour revenir «à la normale» sont énormes. Et, si beaucoup de moyens financiers sont débloqués pour soutenir «l'économie», les secteurs essentiels – notamment la santé, le social, le nettoyage, l'accueil de l'enfance et les écoles – sont délaissés, une fois de plus.

Les personnels en première ligne lors de la pandémie, en majorité des femmes, n'ont pour la plupart même pas reçu de prime. Tandis que la revalorisation des fonctions et métiers féminins reste en queue des priorités politiques.

DANS LA RUE LE 14 JUIN!

Le Conseil fédéral a d'ailleurs rejeté la motion de la présidente du SSP, Katharina Prelicz-Huber, qui demandait une valorisation des métiers féminins. Dans sa stratégie pour l'égalité, l'exécutif ne prévoit aucune mesure allant dans ce sens (*lire en page 3*).

Le 14 juin 2019, nous demandions aussi la réduction du temps de travail. Objectif: sortir du piège du temps partiel et partager le travail non rémunéré. Cette revendication est aussi celle du mouvement pour le climat. C'est une des conditions nécessaires pour sortir d'un capitalisme productiviste qui exploite et épuise les êtres humains et l'environnement. Cette idée ne figure pourtant dans aucun agenda politique. Elle ne fait l'objet d'aucune réflexion dans le plan pour l'égalité proposé par le Conseil fédéral. Au contraire, celui-ci réussit l'exploit d'y inclure l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. Prévue dans AVS 21, cette mesure revient à augmenter le temps de travail sur une vie. Nous combattrons cette contre-réforme avec détermination, dans la rue comme les urnes.

Deux ans après la grève féministe du 14 juin 2019, force est aussi de constater, que, à l'exception de quelques rares mesures, comme l'installation de locaux pour allaiter à la Ville de Lausanne, les employeurs publics se sont contentés de belles paroles: ils n'ont pas fait de l'égalité une priorité de leur action politique. Ils auraient pourtant un rôle exemplaire à jouer: en valorisant les fonctions et métiers féminins, en reconnaissant l'importance du travail domestique, éducatif et de soins, en réduisant le temps de travail, en adoptant des conditions de travail conformes aux principes de l'égalité, de la solidarité et du respect des êtres humains et de l'environnement.

Le 14 juin 2021 sera l'occasion de nous mobiliser à nouveau pour ces revendications avec les Collectifs de la grève féministes et des femmes*. Avant cela, n'oublions pas de glisser un Non déterminé à la Loi sur le terrorisme lors des prochaines votations fédérales (*lire en pages 10 et 11*). ■

Fin avril, le Conseil fédéral a adopté une stratégie nationale visant «à promouvoir spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes». Intitulée Égalité 2030, elle rate complètement l'objectif déclaré. Éclairage.

Une stratégie contre l'égalité

MICHELA BOVOLENTA . SECRÉTAIRE CENTRALE SSP

Il y a quelques semaines, le Conseil fédéral a présenté sa stratégie Égalité 2030[1]. De prime abord, il s'agit d'une bonne nouvelle: après l'immense grève féministe et des femmes* du 14 juin 2019, alors que le pays célèbre les 50 ans du droit de vote des femmes et les 30 ans de l'introduction de l'article constitutionnel sur l'égalité, le politique se saisit enfin d'un plan pour l'égalité.

DERRIÈRE LES JOLIES FORMULES… Le Conseil fédéral n'a pas lésiné sur la communication et affiche un bel objectif: «Les femmes comme les hommes participent à égalité à la vie économique, familiale et sociale. Ils bénéficient de la même sécurité sociale tout au long de leur vie et se réalisent dans un environnement respectueux, sans subir ni discrimination ni violence». Le plan vise quatre thèmes principaux: la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la prévention de la violence et la lutte contre la discrimination.

… RIEN DE NEUF. Et pourtant. Au-delà des belles phrases d'introduction, la déception est grande. Globalement, on ne trouve aucune mesure nouvelle, mais une synthèse des mesures déjà en cours ou envisagées. Sur nombre de points, le Conseil fédéral renvoie la balle plus loin. Il considère ainsi que «le questionnement des stéréotypes de genre à l'école et dans la formation est largement de la compétence des cantons»; que «la facilitation de la conciliation relève aussi prioritairement de la compétence des cantons et des communes, mais aussi des partenaires sociaux»; ou encore que, en matière de lutte contre la violence envers les femmes et la violence domestique, «la compétence relève prioritairement des cantons». Lorsqu'il se risque à aller plus loin, c'est souvent pour «examiner l'opportunité de», «établir un rapport sur», «lancer un dialogue politique ou stratégique avec». À ce rythme, l'égalité n'est pas pour demain. Sauf pour ce qui est de l'égalité à l'envers!

LA RETRAITE À 65 ANS! Le Conseil fédéral affirme que «la situation des femmes en matière de rentes est considérablement améliorée». Une fois de plus, il ne propose pourtant rien de nouveau, affirmant simplement vouloir «aligner l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes». En clair, l'exécutif veut augmenter l'âge de la retraite des femmes. Une mesure qui résume bien une vision de l'égalité par le bas, élitiste et ne s'adressant aucunement aux 99% des femmes de ce pays.

UN CONSTAT ACCABLANT. L'annexe au plan, intitulée «Situation actuelle et statistique», montre clairement que la politique en matière d'égalité est lacunaire: les stéréotypes et une éducation genrée continuent de déterminer les choix en matière de formation professionnelle, puis les parcours sur le marché du travail. Cela se traduit ensuite par des inégalités en termes de salaires, de taux d'activité et de carrières. Le travail domestique et familial, ainsi que la prise en charge des enfants, restent l'apanage des femmes. Ces activités réduisent l'autonomie économique des salariées tout au long de leur vie, y compris à la retraite; la pauvreté frappe davantage les foyers monoparentaux, qui sont à plus de 80% composés d'une mère et de ses enfants; la majorité des salaires inférieurs à 4000 francs pour un plein temps sont féminins; plus de 55 délits de violence domestique sont commis chaque jour et, dans près de trois cas sur quatre, ils concernent des femmes. Sans oublier que le Covid-19 a exacerbé les inégalités et frappé particulièrement les femmes.

PAS DE SOLUTIONS, NI DE RESSOURCES. Or le plan Égalité 2030 ne prend aucune mesure pour s'attaquer sérieusement à ces inégalités. Et il ignore superbement les revendications du Manifeste de la grève féministe et des femmes*, défendues par des centaines de milliers de personnes le 14 juin 2019!
Côté finances, le Conseil fédéral ne prévoit aucun budget supplémentaire et assure que «les mesures prévues pour mettre en œuvre la stratégie seront intégrées autant que possible dans les structures actuelles et financées avec les ressources existantes». Il n'exclut pas que des offices fédéraux demandent des ressources supplémentaires, sans évaluer leurs chances de les obtenir.
La route vers l'égalité dans les faits semble encore bien longue, et notre mobilisation toujours aussi nécessaire! ■

[1] Communiqué de presse du Conseil fédéral, 28 avril 2021: https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques/communiques-conseil-federal.msg-id-83294.html

Repérages

DES REVENDICATIONS IGNORÉES

Égalité 2030 ne répond aucunement aux revendications féministes – qu'il s'agisse de celles contenues dans le Manifeste de la grève féministe et des femmes*, ou de celles que le SSP avait élaborées pour le secteur public et subventionné.[1]

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. Pour réaliser l'égalité des salaires, il est indispensable de valoriser les métiers majoritairement féminins, notamment dans le secteur de la santé et de l'accueil de l'enfance. Pour donner suite à cette revendication, la présidente du SSP, Katharina Prelicz, aussi conseillère nationale (Les Verts), avait déposé une motion intitulée «Revalorisons les métiers féminins dans les soins et l'accompagnement»[2]. Le Conseil fédéral a rejeté cette motion, considérant qu'il ne faut pas prendre de mesures supplémentaires! Dans Égalité 2030, l'exécutif poursuit une politique inefficace et élitiste. Il propose d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité, une mesure qui ne concerne qu'une minorité de salariées. Ou encore de laisser les employeurs mener des analyses de salaires (Logib), pour vérifier si une discrimination existe dans leur entreprise. Or ces analyses, déjà obligatoires aujourd'hui, se limitent à la part dite «inexplicable» de l'inégalité salariale, sans obligation de corriger un éventuel écart. De telles mesures ont montré leur inefficacité. Ce qu'il faut, c'est un salaire minimum, des contrôles étatiques et des sanctions!

CONCILIATION TRAVAIL ET FAMILLE. Il manque des places d'accueil, les parents payent ces dernières trop cher en raison de subventions insuffisantes et le personnel de ces structures devrait bénéficier de meilleures conditions de travail et de salaires plus élevés. Pourtant, le Conseil fédéral se contente de proposer un «dialogue politique» sur la conciliation avec les cantons, les communes et les partenaires sociaux. Rien que du blabla! Il est au contraire nécessaire de transformer l'accueil de l'enfance en service public à part entière, réparti sur tout le territoire, gratuit pour les parents et assurant de bonnes conditions de travail au personnel.
Le Conseil fédéral réussit aussi l'exploit de ne pas écrire un mot sur le congé parental, une mesure incontournable si on veut avancer en matière de conciliation entre travail et famille. Pour nous, il est aussi nécessaire de lancer un vrai débat sur la diminution de temps de travail, dans un pays où la loi sur le travail prévoit des semaines de 45 heures et plus!

VIOLENCE. Des mots et peu d'actions aussi en matière de lutte contre les violences de genre: le Conseil fédéral prévoit un dialogue stratégique sur la violence domestique, ainsi qu'une feuille de route de la Confédération et des cantons. Pendant ce temps, les féminicides et les violences sexistes vont continuer. Si des mesures de soutien financier sont accordées à des projets et programmes de prévention de la violence, aucun montant n'est articulé. Pas un mot n'est consacré au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, pourtant interdit par la loi. Il serait pourtant simple et urgent de réviser la Loi sur l'égalité pour, au minimum, introduire le renversement du fardeau de la preuve!

DISCRIMINATION. Le Conseil fédéral affiche l'objectif louable d'une tolérance zéro en matière de discrimination, de sexisme et de stéréotypes de genre. Mais là aussi, les mesures semblent faibles au regard des défis: une analyse, certes approfondie sur le doit fédéral, de l'information et de la sensibilisation, ainsi qu'un monitoring. La fin des discriminations sexistes n'est pas pour demain! ■

[1] Retrouvez ces documents ici: https://ssp-vpod.ch/campagnes/greve-des-femmes/materiel/revendications-et-manifeste/
[2] https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20213082

Des horaires de travail qui tuent

En 2016, 745 000 personnes sont mortes d'un AVC ou d'une maladie cardiaque pour avoir travaillé au moins 55 heures par semaine, souligne une étude réalisée par l'OMS et l'OIT. Et la tendance va en s'aggravant.

GUY ZURKINDEN . RÉDACTEUR
KEYSTONE . PHOTO

Travailler trop longtemps tue. C'est la conclusion tirée par une étude sur les décès et les atteintes à la santé associés aux longues heures de travail, la première à l'échelle mondiale, menée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT) [1].

DÉCÈS EN HAUSSE. Les auteurs-trices ont compilé les données issues de dizaines d'analyses, portant sur des centaines de milliers de participant-e-s. Bilan des courses: en 2016, 398 000 personnes sont mortes d'un accident vasculaire cérébral (AVC) et 347 000 d'une cardiopathie ischémique, une altération du fonctionnement cardiaque pouvant entraîner un infarctus, en raison d'horaires de travail épuisants. Le chiffre a augmenté de 29% depuis l'année 2000.

Par rapport à des semaines de 35 à 40 heures de boulot, travailler 55 heures hebdomadaires ou plus entraîne une hausse de 35% du risque d'AVC, et de 17% du risque de mourir d'une maladie cardiaque. La plupart des morts liées à de tels horaires à rallonge concernaient des personnes âgées de 60 à 79 ans, qui avaient travaillé pendant 55 heures ou plus par semaine lorsqu'elles étaient âgées entre 45 et 74 ans.

Les décès liés à des horaires de 55 heures ou plus sont particulièrement marqués chez les hommes vivant dans les régions du Pacifique occidental et de l'Asie du Sud-Est – où la fréquence de ces horaires est la plus élevée.

UNE TENDANCE CROISSANTE. Ces horaires harassants concernent près de 9% de la population mondiale, soit près de 500 millions de travailleurs-euses. Avec des variations géographiques importantes: la prévalence de tels horaires était par exemple de 11,7% pour l'Asie du Sud-Est, contre 3,5% en Europe. Les chercheurs-euses indiquent une tendance préoccupante: «Après une décrue régulière du temps de travail moyen durant la deuxième partie du XXe siècle dans la plupart des pays, cette tendance à la baisse a cessé et même commencé à se retourner dans plusieurs pays au cours du XXIe siècle. Alors que les nouvelles technologies de l'information et de la communication révolutionnent le travail, on peut prédire que le temps de travail va augmenter encore plus dans certaines industries». Parmi les facteurs expliquant cette tendance, les auteurs citent le développement de la *gig-economy* et des horaires atypiques (travail sur appel, économie de plateforme et télétravail). La pandémie de Covid-19 «accélère les évolutions susceptibles de renforcer la tendance à travailler pendant de plus longues heures», souligne de son côté l'OMS. Conséquence: le nombre de décès dus à une exposition à de longs horaires de travail risque fort de continuer à grimper.

FACTEUR DE RISQUE NUMÉRO 1. Pour prévenir ce danger, l'étude préconise l'application et le contrôle des standards internationaux en matière de temps de travail. Les lois, les règlements et les politiques «doivent assurer que la mise sur pied, le contrôle et l'application des heures de travail et des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs se déroulent dans un cadre qui ne soit pas dommageable pour la santé humaine».

Les auteur-trices de l'étude soulignent aussi que «environ un tiers du total de la charge de morbidité estimée liée au travail est imputable aux longues heures de travail», ce qui fait des journées à rallonge le premier facteur de risque de maladie professionnelle. Conclusion: «Il s'agit donc d'envisager la réflexion sur le risque professionnel pour la santé humaine sous un angle relativement nouveau, davantage psychosocial». ■

[1] *Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. Environment International,* 20 avril 2021. https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595

Et en Suisse?

JUSQU'À 66 HEURES PAR SEMAINE!

L'étude de l'OMS et de l'OIT souligne que les très longues journées de travail frappent plus durement les pays dits «en développement». Elles n'épargnent cependant pas la Suisse.

La législation helvétique fixe en effet des bornes très larges aux journées de travail. Dans la Loi sur le travail (LTr), la durée hebdomadaire maximale du travail est de 45 ou 50 heures, selon les secteurs. Mais grâce à sa flexibilité extrême et à de multiples possibilités de dérogations, la loi permet aux employeurs de pousser – en toute légalité – la semaine de travail jusqu'à 66 heures dans le secteur tertiaire, 59 heures dans le secteur secondaire [1].

On est donc au-delà de la durée de 55 heures, dont les effets létaux viennent d'être dénoncés par l'OMS et l'OIT. Ce qui n'empêche pas le patronat helvétique et ses représentant-e-s politiques de revendiquer de nouveaux allongements. C'était l'objectif de deux récentes initiatives parlementaires (déposées par Konrad Graber et Karin Keller-Sutter), écartées grâce à la mobilisation des syndicats, des inspections du travail et des milieux de la santé.

Les employeurs n'ont cependant pas dit leur dernier mot. Le 17 mai, l'Union suisse des arts et métiers a fustigé des «mesures de protection rigides de la loi sur le travail» et exigé que le droit du travail soit adapté «aux réalités d'un monde du travail de plus en plus numérisé et flexible» [2].

[1] Jean Parrat: *Services Publics*, 30 novembre 2018.
[2] Usam: *Accord-cadre institutionnel: repenser la compétitivité!* 17 mai 2021.

VILLE DE LAUSANNE . Après 18 mois de cohabitation harmonieuse au sein du projet Simplon, 56 hommes, femmes et enfants sont menacé-e-s de retour à la rue. Hélène Martin, professeure à la Haute école de travail social, a dirigé une étude sur ce projet. Questions.

L'angoisse d'être renvoyés à la rue

SERVICES PUBLICS
INTERVIEW

Comment est né le projet Simplon?
Hélène Martin – L'objectif du projet sis à la rue du Simplon était de stabiliser une partie des personnes sans domicile vivant en région lausannoise. Créé par l'équipe du Sleep-In et l'Association pour le logement des jeunes en formation (ALJF), il a permis d'abriter 56 personnes, dont 11 enfants, dans un bâtiment voué à la démolition, depuis novembre 2019. L'accord signé avec les CFF, propriétaires des lieux, prévoit que les habitant-e-s ne paient pas de loyer mais s'acquittent des charges. Ces logements ont été proposés à des familles, des personnes âgées ou fragiles ou des travailleurs-euses dont on estimait que la situation pourrait être stabilisée.
Ces personnes ont joliment aménagé et repeint les appartements, amené des meubles et du matériel de cuisine. Des lieux délabrés sont devenus *cosy*. Avoir une adresse leur a permis de scolariser leurs enfants, de contracter une assurance maladie, d'ouvrir un compte en banque, etc. «Enfin, on se sent traité-e-s comme des humains», nous ont-elles résumé.

Quel est le profil des habitant-e-s du Simplon?
On trouve des personnes avec des permis précaires ou des permis B, qui n'ont pas accès à l'aide sociale ou n'y recourent pas de peur que leur permis ne soit pas renouvelé, mais aussi des permis C et des citoyen-ne-s suisses. La plus âgée a 78 ans.
Dans notre pays comme ailleurs en Europe, la population de personnes sans logement a beaucoup augmenté les vingt dernières années. Ce sans-abrisme est pour l'essentiel lié à une migration du travail dont profite le marché capitaliste suisse. Ce sont souvent des personnes qui viennent d'un pays européen, parfois après avoir fait une première migration et acquis la nationalité de ce pays. En raison des vulnérabilités liées aux appartenances de classe et au racisme, ces personnes y ont perdu leur emploi et en cherchent un nouveau en se déplaçant. Leurs conditions d'emploi sont précaires, ce qui les empêche de trouver un logement.

Ce nouveau logement a permis de développer l'entraide …
La solidarité entre les habitant-e-s du projet Simplon est fantastique. Ils et elles s'aident pour trouver un emploi ou rédiger des CV, se donnent de la nourriture, s'expliquent comment inscrire leurs enfants à l'école, bref se soucient les un-e-s des autres. Ces personnes se sont constituées en mouvement pour travailler à la recherche de solutions. Beaucoup d'entre elles revendiquent un nouveau logement qui leur permettrait de rester ensemble.

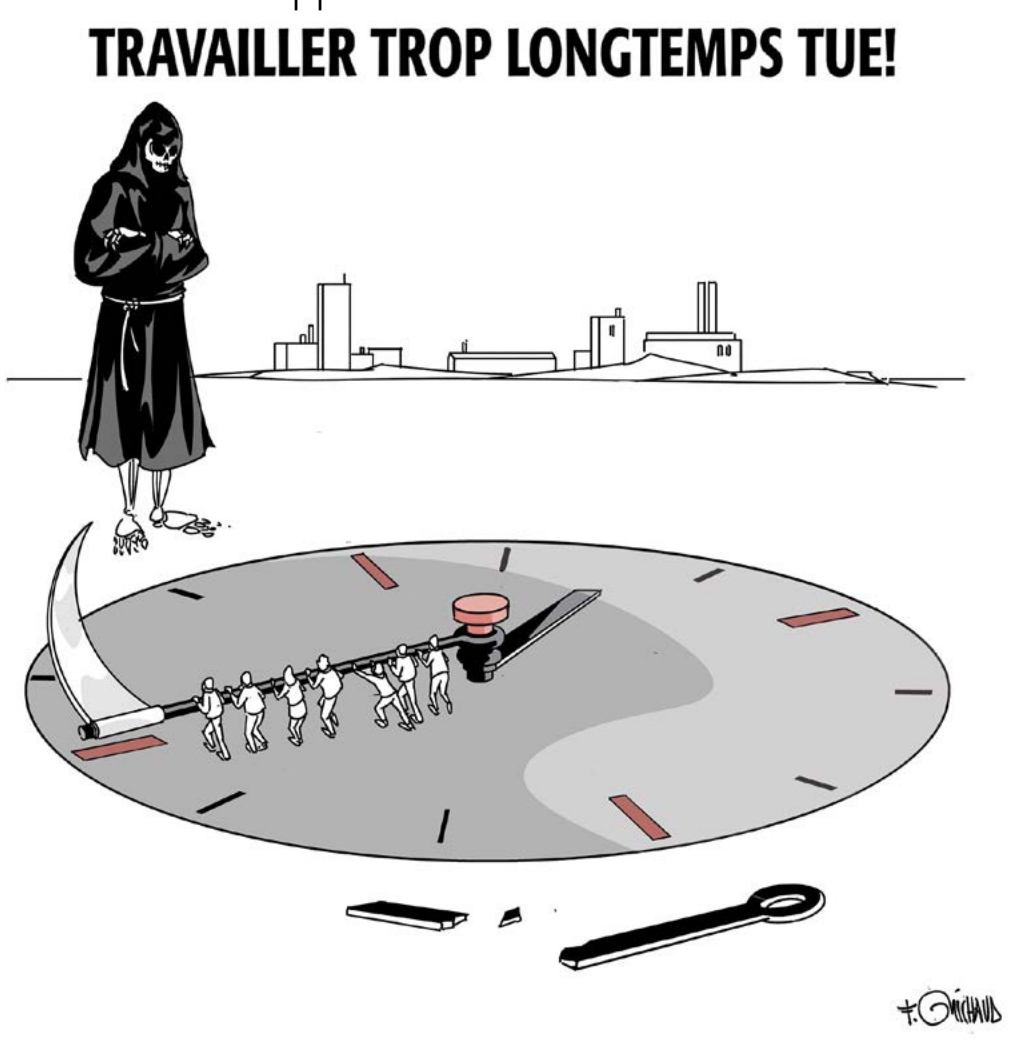
Elles risquent pourtant le retour à la rue …
Le contrat liant l'ALJF et les CFF prend fin. Les 56 sans-abri devront quitter les lieux entre le 11 et le 15 juin. Ils et elles risquent de se retrouver à nouveau à la rue. Jusqu'ici, les autorités communales ont ignoré le projet Simplon. Il serait temps qu'elles se rendent compte de ce qu'apporte une politique de logement d'abord. C'est l'un des objectifs de notre étude.
Les associations qui portent le projet Simplon pointent avec justesse qu'il existe des dizaines de maisons vides dans la commune de Lausanne. Les autorités, si elles en avaient la volonté, pourraient trouver des solutions de relogement. Une interpellation urgente dans ce sens a été déposée au législatif communal.

Votre étude pointe les limites de l'hébergement d'urgence …
L'urgence n'est pas la solution. En outre, l'offre est insuffisante. Les autorités appliquent une stratégie de déconfort pour décourager d'y recourir. Conséquence: les personnes vivent une urgence chronique qui les détruit, ont constamment peur, ne peuvent pas contracter d'assurance maladie, ont des problèmes de santé, etc. Après une journée de chantier, des ouvriers précaires doivent errer en attendant l'ouverture des hébergements d'urgence, à 20 h ou 21 h 30. Et chaque soir, des personnes sont rejetées vers la rue – où elles sont victimes de la répression policière. Ce type de politique est dénoncé au plan européen comme inhumain.

Quelle serait l'alternative?
La politique sociale en matière de logement devrait être pensée autrement, en se fondant sur deux principes présents dans la Constitution vaudoise: le droit au logement et le respect de la dignité humaine. Dans notre étude[1], nous faisons une série de propositions dans cette direction. Notamment: pratiquer une politique de logement d'abord, ouvrir au logement tous les bâtiments libres du patrimoine public, engager du personnel pour jouer l'interface entre locataires et régies, travailler avec les syndicats et des juristes pour faire respecter les droits de ces précaires, faciliter leur affiliation à l'assurance maladie. Bref, passer d'une politique d'urgence à une politique sociale. ■

[1] https://www.hetsl.ch/sans-abrisme-a-lausanne-un-logement-dabord

Le trait de Frédéric



Agenda militant

NON À LA MPT!
LAUSANNE
Manifestation contre la «loi contre le terrorisme»
Samedi 29 mai, 15 h
Place de la Riponne

ÉMIGRER EN QUÊTE DE DIGNITÉ
LAUSANNE
Vernissage de l'exposition du photographe Simon Mastrangelo, mettant en lumière les vécus invisibles des sans-papiers en Suisse et en Europe
Jeudi 4 juin, 18 h à Pôle Sud

CONTRE LA LOI SUR LE TERRORISME
DÉBAT
Avec Vanessa Codaccioni, auteure de *La société de vigilance*
Lundi 7 juin, 20 h
https://fb.me/e/144mXV2KK

STOP SUICIDE DANS LES CENTRES
BERNE
Manifestation
Samedi 29 mai, 14 h
Waisenhausplatz

MOBILISATION FÉMINISTE
TOUTE LA SUISSE
Lundi 14 juin

CONFÉRENCE NATIONALE FAMILLES ARC-EN-CIEL
BERNE
Autour des thèmes «pratiques professionnelles et cadres juridiques» et «pistes de réflexion pour une approche inclusive», la conférence s'adresse au corps enseignant et au personnel d'accueil de la petite enfance, aux professionnel-le-s intervenant au sein de services de conseil destinés aux familles ou à la jeunesse, au personnel de la santé et du social mais aussi à toute personne intéressée.
Jeudi 17 juin, 9 h 30 – 17 h 15
Haute école spécialisée bernoise
Inscription: www.famillesarcenciel.ch/conference

POMME DE DISCORDE
SUISSE ROMANDE
Projection du documentaire en présence du réalisateur Daniel Künzi (*lire en page 9*)
Vendredi 28 mai, 20 h 30, Les Breuleux
Dimanche 30 mai, 17 h, Porrentruy
Mercredi 2 juin, 20 h, cinéma CDD, Genève
Mardi 8 juin, 18 h 30, Delémont
Mercredi 9 juin, 18 h, Neuchâtel puis 20 h 15, La Chaux-de-Fonds
Jeudi 10 juin, 18 h 15, Bienne puis 20 h 15, Berne

Impressum

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

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

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

IMPRESSION
Atar Roto Presse SA, Genève

NEUCHÂTEL À LA SUITE DE LA FUSION DES BRENETS ET DU LOCLE

LES ÉDUCATRICES ARRACHENT UNE REVALORISATION!

En janvier dernier, les communes des Brenets et du Locle ont fusionné. Cette situation a posé la question du transfert du personnel concerné et de l'évolution de ses conditions de travail.

Lors de la signature de leur nouveau contrat, les salariées de l'accueil parascolaire et de la crèche constatent que leur expérience au sein de la commune des Brenets n'est pas suffisamment prise en compte. Il en résulte d'importants écarts salariaux avec leurs collègues du Locle. Soutenues par le SSP, les salariées interpellent leur nouvel employeur et demandent une revalorisation au nom de l'égalité de traitement.

Leur revendication met en lumière une méthode problématique d'attribution des échelons à l'embauche au sein de la commune du Locle: ces échelons ne sont pas attribués selon une échelle précise tenant compte de l'expérience des personnes (professionnelle ou familiale), mais en fonction d'une discussion menée avec le Conseil communal lors de l'embauche. Par conséquent, il existe d'importants écarts de salaires «inexpliqués» au sein du personnel communal – suivant sans doute des logiques de genre s'exerçant au moment de négocier sa rémunération. Ces écarts ont été confirmés en 2014, lors de la mise en place de la nouvelle échelle de traitement.

Conscient de ce problème de fond et reconnaissant que les salaires pratiqués par leur ancienne commune étaient trop bas, le nouveau Conseil communal entre en matière sur la demande des salarié-e-s.

La commune du Locle propose alors aux salariées de leur attribuer des échelons en fonction de leur situation en décembre 2013, couplée à la progression qui aurait été la leur si elles avaient été employées au Locle jusqu'à aujourd'hui. Cette méthode met l'ensemble du nouveau personnel communal au même régime, tout en revalorisant des salaires pour la plupart extrêmement bas. En définitive, l'ensemble des salarié-e-s de l'ancienne commune des Brenets se voient attribuer de nouveaux échelons!

On retient de cette brève histoire qu'il est possible d'obtenir des revalorisations salariales par la mobilisation! Bravo Mesdames pour votre engagement, et invitons le personnel du Locle à suivre votre exemple et s'engager auprès du SSP pour obtenir des règles d'attribution des échelons transparentes, reconnaissant l'expérience professionnelle et de vie et permettant l'égalité de traitement au sein du personnel communal! ■

MARIE MÉTRAILLER . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION NEUCHÂTEL

GRÈVE POUR L'AVENIR UNE PREMIÈRE ENCOURAGEANTE

30 000 PERSONNES POUR LA JUSTICE SOCIALE ET CLIMATIQUE!

Vendredi 21 mai, à l'occasion de la première journée de mobilisation et d'actions de la Grève pour l'Avenir, près de 30 000 personnes se sont mobilisées en Suisse pour la justice sociale et climatique.

Deux moments clés ont rythmé cette journée, organisée de manière décentralisée. À 11 h 59, nous avons sonné l'alarme climatique et sociale dans la rue, sur les lieux de travail et de formation et même dans les trains – grâce à nos collègues du SEV, le syndicat du personnel des transports, les locomotives ont aussi sifflé l'urgence! En fin de journée, des milliers de personnes ont rejoint les manifestations dans les villes, bravant la pluie et le froid. Si elle mérite d'être renforcée et soignée, la convergence des luttes écologistes, féministes et syndicales s'est matérialisée à travers les pancartes, les slogans, les discours et la diversité des manifestant-e-s.

Pour les syndicats, l'objectif est d'étendre la question de la justice sociale et climatique aux lieux de travail, pour que les salarié-e-s soient les acteurs et actrices du changement. Dans ce sens, le SSP a organisé, avec le soutien d'Unia, de la Grève du Climat et des Grands-parents pour le Climat, une action sur le site de Perreux, lié au Centre neuchâtelois de psychiatrie. Objectif: dénoncer la privatisation de la cuisine, le licenciement de dizaines de salarié-e-s sans solution de reclassement et la non prise en considération des impératifs environnementaux et sociaux par les collectivités publiques.

À Fribourg, les enseignant-e-s ont organisé des activités sur le thème de la durabilité avec leurs élèves. Des actions ont eu lieu dans certaines institutions sociales.

Dans le canton de Vaud, les enseignant-e-s du Gymnase de la Cité se sont mobilisé-e-s en déployant des banderoles géantes sur les bâtiments du gymnase, en organisant des ateliers, puis une assemblée du personnel qui a voté une résolution adressée au Conseil d'Etat. Un autre secteur très engagé dans le canton de Vaud a été celui de l'Enfance: dans plusieurs lieux d'accueil, une semaine ou des activités thématiques avec les enfants ont précédé la journée de mobilisation.

Le 21 mai était une première étape. Le mouvement de la Grève pour l'Avenir a l'intention d'intensifier ses actions et d'entrainer le plus de monde possible dans la lutte pour une transition écosociale.

À court terme, il appelle à voter Non à la Loi pour des mesures policières contre le terrorisme (LMPT) le 13 juin et à combattre l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes prévue par AVS21. ■

LÉA ZIEGLER . SECRÉTAIRE SYNDICALE SSP

HAUTES ÉCOLES CHERCHEURS PÉNALISÉS PAR LA PANDÉMIE

LE FNS FAVORISE LA PRÉCARITÉ!

Le 12 mai, une délégation du SSP a rencontré la direction du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), l'organisme qui finance les projets de recherche dans les hautes écoles suisses avec des fonds publics, bien que lui-même soit une fondation privée.

Cette rencontre faisait suite à une lettre ouverte de notre syndicat, datée du 5 mars[1]. Dans cette lettre, nous appelions le FNS à prolonger la durée des financements afin de tenir compte du ralentissement ou de l'arrêt des activités de recherche, causés par la crise sanitaire (fermeture des centres d'archives, terrains inaccessibles ou priorité donnée à l'enseignement en ligne). En Suisse, plus de 80% du personnel de la recherche est engagé via des contrats à durée déterminée, lors desquels ils et elles doivent accomplir un certain nombre de tâches précises. De nombreuses personnes sont ainsi lourdement pénalisées par les conséquences de la pandémie.

Les chercheurs et chercheuses financées sur projets par le FNS font face à un problème singulier: personne ne se considère comme leur employeur. Les hautes écoles dans lesquelles ils et elles travaillent les renvoient vers le FNS pour obtenir une prolongation de leur financement. Tandis que ce dernier, considérant qu'il finance la recherche et non les personnes, refuse d'assumer les responsabilités qui lui incombent. Pris-e-s entre deux institutions qui se renvoient la balle, les précaires du système académique font les frais de cette déresponsabilisation généralisée.

Les réponses apportées par la direction du FNS lors de la rencontre virtuelle avec le SSP ont été très insatisfaisantes. Priorisant l'autocongratulation sur la remise en question, la direction de l'institut, qui finance la recherche à hauteur d'un milliard de francs chaque année, semble n'avoir qu'une très vague idée de comment la recherche est effectivement réalisée et des problèmes que les chercheurs et chercheuses rencontrent concrètement. Nous l'avions déjà constaté en temps normal, c'est d'autant plus flagrant en période de pandémie.

S'agissant du Covid-19, le FNS se révèle plus prompt à lancer de nouveaux programmes de recherche qu'à assurer de meilleures conditions à ceux qui sont déjà en cours. Alors qu'il a consacré 15 millions de francs à la prolongation des projets, il en a dépensé près de 45 pour de nouvelles recherches liées à la pandémie. Le sens des priorités est clair: à Berne, on préfère financer de nouveaux-elles précaires plutôt qu'assurer de bonnes conditions de travail aux personnes actuellement en poste! ■

[1] Disponible ici: http://ssp-vpod.ch/lettreouverteFNS

SSP . GROUPE HAUTES ÉCOLES

VAUD JOURNÉE SYNDICALE SUR LA CPEV

TRAVAILLER PLUS POUR TOUCHER MOINS, C'EST NON!

La Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV) se porte très bien. Les taux de rendement de ces dernières années le montrent clairement: +13,6% en 2019, +5% en 2020!

Malgré ces chiffres, le conseil d'administration de la CPEV et les experts «prédisent», une fois encore, que la caisse ne parviendra pas à atteindre les objectifs fixés par la loi fédérale pour 2052. Ils affirment donc qu'il est indispensable de couper dans les prestations, dès 2023.

C'est pourquoi ils veulent introduire un nouveau plan de prestations, qui aurait pour effet d'augmenter de deux ans l'âge de la retraite. Si ce plan entrait en vigueur, nous serions toutes et tous perdants, et de beaucoup. S'il faut refinancer la caisse, que l'employeur paie!

Pour empêcher cette dégradation de nos conditions de travail et de vie, nous allons nous mobiliser cet automne. Le SSP sera présent pour lutter contre cette nouvelle attaque car, rappelons-le:

- La retraite fait partie de notre salaire. Baisser nos retraites tous les cinq ans, c'est baisser nos salaires.
- Comme tout employeur, l'Etat de Vaud doit payer la retraite de ses employé-e-s. Il en a largement les moyens. C'est au Conseil d'Etat de débloquer le montant nécessaire pour atteindre les objectifs fixés par la loi fédérale pour 2030 et 2052.
- La fonction publique et les usagères-ers ont financé le redressement des comptes de l'Etat: les prestations sont rabotées, les effectifs insuffisants dans la santé, le social, l'enseignement, les crèches, l'administration, etc. Les embauches sont nécessaires dans toute la fonction publique. En plus, de nouveaux postes de travail font entrer des cotisations supplémentaires dans la CPEV, ce qui contribue à son financement.

En 2017-2018, nous nous sommes mobilisé-e-s et nous avons gagné. Cette fois encore, seule une lutte commune et solidaire permettra de défendre le droit de toutes et tous à une retraite digne.

Pour préparer cette échéance, nous vous invitons à une journée syndicale, ouverte à toutes et tous les membres du SSP. L'objectif sera de comprendre le fonctionnement de la CPEV et de défendre nos retraites.

Cette journée aura lieu le samedi 4 septembre 2021, de 10 h à 16 h. Elle se veut un moment de formation et d'information, dans un contexte positif et agréable. Il n'est pas nécessaire d'être déjà informé-e pour y participer.

Les inscriptions peuvent se faire par mail (vaud@ssp-vpod.ch), téléphone (021 341 04 10) ou en ligne (https://vaud.ssp-vpod.ch/inscriptionformation-CPEV).

Venez nombreuses et nombreux! ■

SSP . RÉGION VAUD

VAUD PRIME COVID AU RABAIS, EFFECTIFS INSUFFISANTS

JOURNÉE DE GRÈVE ET MOBILISATION DANS LA SANTÉ LE 23 JUIN!

En octobre, juste avant la deuxième vague de coronavirus, le personnel de la santé s'était mobilisé dans toute la Suisse. Dans le canton de Vaud, les salarié-e-s du CHUV, des hôpitaux régionaux, des EMS, des soins à domicile et des autres institutions avaient manifesté le 28 octobre. Les assemblées générales avaient demandé l'ouverture de négociations au Conseil d'Etat et aux employeurs. Objectif: augmenter les effectifs par l'embauche de personnel qualifié ou expérimenté, en garantissant une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle; poursuivre le financement des revalorisations salariales; accorder une prime Covid en reconnaissance de la pénibilité et des risques pris.

L'issue des négociations reste insuffisante. Seul l'octroi d'une prime a été annoncé, en février, par le Conseil d'Etat. Reconnaissant enfin l'engagement du personnel de la santé, la «prime Covid» devait toucher toutes les personnes engagées «sur le terrain», à l'exclusion des médecins cadres et des directions. Les conditions d'octroi ont ensuite été durcies par une directive d'application, suscitant de fortes incompréhensions. L'attribution de la prime devient arbitraire et divise le personnel.

Dans une lettre ouverte, le SSP et les autres organisations syndicales et professionnelles ont interpellé le Conseil d'Etat pour dénoncer les critères d'octroi de la prime. Nous refusons en particulier que les employeurs aient le choix de la verser ou non, que les critères ne tiennent compte que de la deuxième vague et que les personnes malades – souvent infectées par le Covid! – voient leur prime réduite, puisque le nombre de jours de travail effectif détermine le montant octroyé.

L'ensemble du personnel de la santé, tous secteurs et services confondus, doit recevoir une reconnaissance pour l'engagement et les risques exceptionnels pris durant la crise sanitaire – toujours pas terminée. Plus que jamais, la pandémie a révélé l'importance des travailleuses et travailleurs du secteur. Les applaudissements au balcon ne suffisent pas!

Au-delà de la prime, nous continuons à exiger une vraie reconnaissance salariale et des effectifs supplémentaires. Le Conseil d'Etat et les employeurs n'ont pas bougé à ce sujet, alors qu'il s'agit des demandes les plus urgentes: aujourd'hui, chaque poste de travail dans la santé est rationné; le personnel doit faire toujours plus avec toujours moins d'effectifs, et la qualité des prestations en souffre. Il est temps que cette réalité change!

Les améliorations que nous demandons impliquent l'instauration d'un système de santé financé publiquement, et la sortie du système de financement actuel, dans lequel la santé est un marché lucratif pour les acteurs privés, tandis que le personnel est mis sous pression pour réduire les coûts.

Le 25 mai, deux assemblées générales ont réuni le personnel du CHUV, puis du secteur sanitaire parapublic. L'AG du CHUV a décidé d'appeler l'ensemble du personnel de santé à participer à une journée de grève, suivie d'une manifestation, le 23 juin. Celle du parapublic a décidé de se joindre à cette journée de mobilisation, sous des formes à définir dans chaque établissement. ■

VANESSA MONNEY . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD

CONFÉDÉRATION MODIFICATIONS DES CONDITIONS DU PERSONNEL

IL MANQUE UN VRAI DROIT AU TÉLÉTRAVAIL!

Après négociation avec les syndicats, le Conseil fédéral a décidé plusieurs changements concernant les conditions de travail et de salaires des employé-e-s de la Confédération. L'introduction de quatre semaines de congé de paternité et l'extension de la possibilité de travailler de manière mobile sont réjouissantes. Malheureusement, ces mesures n'incluent pas le droit au télétravail. Quant aux réductions de salaires pour les personnes âgées de plus de 55 ans, elles sont néfastes.

En automne 2020, le congé paternité a été accepté par une nette majorité populaire. Depuis, le Conseil fédéral s'est mis au diapason en accordant aux nouveaux pères travaillant à l'administration fédérale un congé paternité de quatre semaines, dès 2022.

Durant la crise sanitaire, le télétravail a fait ses preuves: les employé-e-s de la Confédération continuent de travailler, même si leurs supérieurs ne les contrôlent pas constamment durant leurs activités.

Le travail à distance devrait rester possible à l'avenir. Pour cela, il est nécessaire qu'un véritable droit au télétravail – ou à d'autres formes de travail à distance lorsque le télétravail n'est pas possible – soit mis sur pied rapidement. C'est aussi ce que réclame une majorité du Conseil national.

Il est aussi regrettable que, à l'avenir, les employé-e-s de plus de 55 ans qui seront colloqué-e-s dans une classe salariale inférieure sans faute de leur part subiront des baisses de salaires.

Cette mesure suscitera davantage d'insatisfaction au sein des collaborateurs-trices concerné-e-s lors des futures réorganisations qui toucheront l'administration fédérale. ■

KATHARINA PRELICZ-HUBER . PRÉSIDENTE SSP
CHRISTOF JAKOB . SECRÉTAIRE SSP . PERSONNEL DE LA CONFÉDÉRATION

FRIBOURG POUR UNE REVALORISATION SALARIALE

LES INFIRMIERS EXPERTS SE MOBILISENT EN NOMBRE!

Mardi 25 mai en fin d'après-midi, les infirmières et infirmiers experts (soins intensifs, anesthésie, urgences) se sont mobilisés pour exiger la revalorisation de leur salaire.

Une soixantaine d'entre elles et eux se sont rassemblés devant la direction des Finances pour appeler le Conseil d'Etat à revoir à la hausse leur classification salariale. Les personnes présentes portaient les pancartes de leurs collègues au travail, qui ne pouvaient pas participer à la mobilisation.

A 18 h 30, une rencontre a réuni le personnel concerné et le conseiller d'Etat (PDC) Georges Godel. Les salarié-e-s lui ont remis leurs revendications, accompagnées d'un présent «personnalisé», composé d'un kit d'intubation et d'une feuille de surveillance. Les infirmiers-ères expert-e-s ont pu expliquer leurs demandes au ministre des Finances et détailler les conditions extrêmement pénibles dans lesquelles ils et elles exercent leur métier. Il y a près de quatre ans, ces salarié-e-s ont sollicité une revalorisation de leur fonction. En effet, une analyse de leur précédente évaluation montre qu'ils et elles sont plus proches de la classe de salaire 20 que de la classe 19 (leur classification salariale actuelle).

La crise du Covid-19 a mis en évidence l'importance décisive des infirmières et infirmiers experts, confirmant la nécessité de réévaluer rapidement cette fonction.

À la suite des interventions du SSP et du personnel, nous avons été informé-e-s que le Conseil d'Etat statuerait jusqu'à la fin juin au plus tard.

En cas de décision négative, les personnes présentes ont fait part de leur détermination à poursuivre la mobilisation. La grève fait partie des options possibles. ■

GAÉTAN ZURKINDEN . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION FRIBOURG

GENÈVE APRÈS DEUX MOIS ET DEMI DE FERMETURE

VICTOIRE DES AUXILIAIRES DE BIBLIOTHÈQUE!

Questions à Elise et William, auxiliaires de bibliothèque à l'Uni Bastions

Quel est le statut des auxiliaires de bibliothèque?

Elise – Nous sommes des étudiant-e-s qui assumons les tâches d'accueil, de rangement, de prêt et de réception des ouvrages les soirs et les week-ends, afin de permettre l'ouverture élargie des bibliothèques. Notre contrat prévoit un pensum d'environ 30% par mois durant un an, renouvelable deux fois.

D'où est venu le conflit avec la direction?

William – Le 2 février, le responsable de la bibliothèque nous a annoncé une série de mesures, prévues dès la mi-février. Il faut notamment réétiqueter 150 000 ouvrages, un énorme boulot. Pour économiser, la direction a décidé d'affecter les auxiliaires de bibliothèques à cette tâche. Dans ce but, elle a fermé la bibliothèque durant les horaires élargis – dès 18 h la semaine, toute la journée le dimanche –, à l'exception du samedi, ce dès le 15 février. Notre mission passait de l'accueil à l'étiquetage, mais nous étions censé-e-s garder les mêmes horaires.

Dans un deuxième temps, on nous a annoncé que nous ne pourrions commencer le réétiquetage qu'après la livraison du matériel nécessaire. Nous nous sommes retrouvé-e-s avec une bibliothèque fermée, mais sans la possibilité d'entamer l'étiquetage!

Elise – En mars, la bibliothèque est restée fermée et nous n'avions toujours pas de travail. Les heures perdues s'accumulaient, nous n'avions aucune information. Nous avons alors pris contact avec le SSP. Grâce à son appui, nous avons mobilisé les auxiliaires et organisé une réunion avec le responsable de la bibliothèque, fin avril. Ce dernier nous y a annoncé que nous pouvions enfin commencer l'étiquetage. Mais le nombre d'heures négatives était tel que les rattraper aurait impliqué de travailler durant les cinq semaines de vacances fixées à la fin du semestre de printemps, une période de révisions importante. Face à notre demande de supprimer ces heures négatives, le responsable nous a renvoyé-e-s vers les Ressources humaines. Il a aussi remis en cause la possibilité, qu'il avait lui-même proposée, d'augmenter leur taux de travail pour les auxiliaires qui le désiraient. La menace a divisé le groupe, ce qui a été éprouvant. Heureusement, un noyau est resté déterminé, uni et solidaire.

William – Après cette réunion, nous avons envoyé nos revendications à la direction RH: la suppression des heures de travail négatives entre mi-février et fin avril; la possibilité de prendre nos vacances entre juin et août; le maintien du taux d'occupation à 30% jusqu'à la fin du contrat, avec possibilité de réembauche l'année suivante; la possibilité d'augmenter son taux d'activité.

Quelle a été la réponse?

William – Nos demandes ont été exaucées, sauf la promesse de réembauche. En parallèle, l'association des étudiant-e-s en lettres a obtenu la réouverture des bibliothèques aux horaires élargis, jusqu'à fin juin. Nous avons ainsi repris notre travail habituel. C'est une victoire!

Elise – Ce succès d'étape n'aurait peut-être pas été possible sans l'appui du SSP, que je tiens à remercier.

La lutte n'est pas terminée: aujourd'hui, nous devons éviter que la bibliothèque ne soit fermée durant les horaires élargis dès la fin du premier semestre 2021, et ce pour une durée indéterminée. ■

SERVICES PUBLICS . INTERVIEW

Lundi 14 juin

Dans toute la Suisse, les collectifs de la Grève féministe appellent à la mobilisation!

Les programmes sur notre site: www.ssp-vpod.ch

Contre la nouvelle loi fédérale sur les mesures policières de lutte contre le terrorisme

Débat en ligne avec Vanessa Codaccioni, auteure de *La Société de vigilance* (textuel, 2021), introduit par Christian Dandrès, conseiller national (PS)

Lundi 7 juin, 20 h

Organisé par le Cercle Rosa Luxemburg, Lausanne
Soutenu par le SSP – Région Vaud

L'annonce provisoire de l'événement est disponible ici: https://fb.me/e/144mXV2KK

Votations fédérales du 13 juin 2021

Recommandations du SSP

> Initiative populaire pour une eau potable propre et une alimentation saine	OUI
> Initiative populaire «Pour une Suisse libre de pesticides de synthèse»	OUI
> Loi COVID-19	OUI
> Loi sur le CO_2	OUI
> Loi fédérale sur les mesures policières de lutte contre le terrorisme (MPT)	NON

HOTEL RISTORANTE iGRAPPOLI

Offre de Printemps 2021
par personne en chambre double
Standard à CHF 360.- Superior à CHF 390.-
Le prix comprend:
• 3 nuits en chambre double
• 3 buffets de petit déjeuner
• 2 repas du soir avec menu à 3 plats
• 1 menu Gourmet à 4 plats
• 1 bouteille de vin Merlot (par chambre)
• WI-FI gratuit
• Parking

-20% RABAIS SSP

Offre valable sur demande et selon disponibilité jusqu'au 30 juin

Hotel Ristorante iGrappoli • 6997 Sessa Tel. 091 608 11 87 • www.grappoli.ch • info@grappoli.ch •

ssp genève

Syndicat des services publics
6, Terreaux-du-Temple
1201 Genève
022 741 50 80
secretariat@sspge.ch

Le Syndicat des services publics – Région Genève (SSP/VPOD) met au concours un poste de

Secrétaire administratif-ve
50%

Nous recherchons un-e collègue avec le **profil suivant** :
• CFC dans le domaine administratif ou formation jugée équivalente
• Maîtrise complète des outils informatiques/bureautiques de base (Word, Excel, Power Point, Outlook)
• Expérience professionnelle dans une association ou similaire
• Conviction pour la défense des intérêts syndicaux
• Esprit d'initiative et capacité de travailler de manière autonome
• Esprit d'équipe
• Maîtrise du français (parlé et écrit), une autre langue serait un atout.

Liste des tâches principales:
• Comptabilité
• Gestion du fichier des membres
• Classification des documents
• Permanence téléphonique, accueil et orientation
• Gestion des courriers (postal et boîte mail)
• Mise en page de documents à diffuser
• Soutien des actions, préparation et tenue des stands, permanence au secrétariat pour le soutien des membres

Les expériences ou connaissances suivantes sont un atout:
• Expérience et maîtrise de la gestion du site web et des réseaux sociaux
• Formation ECDL

Date d'entrée en fonction: idéalement au 15 juillet 2021, arrangement possible
Faire une offre écrite CV + lettre de motivation jusqu'au 30 mai 2021 à :
engagement@sspge.ch

LE COURRIER

Votre abonnement, la garantie d'un média indépendant

Essai Web
2 mois : CHF 19.-

www.lecourrier.ch

Le film *Pomme de discorde (alerte pesticide)*, tourné au Val-de-Ruz et au Chili, sort dans les salles. Questions à son réalisateur Daniel Künzi, aussi enseignant et membre du SSP.

Poisons dans la pomme

GUY ZURKINDEN . INTERVIEW

Pourquoi un documentaire sur les pommes? Daniel Künzi – J'avais consacré mon dernier film à trois familles de paysans dans le Jura[1]. Celles-ci avaient attiré mon attention sur les déficits de la production agricole helvétique: près de la moitié des aliments achetés ici sont produits à l'étranger. Je réfléchissais à un film sur la question, lorsqu'un voisin m'a envoyé la photo d'une pomme reçue lors d'un «brunch à la ferme», un 1er août. Ce fruit avait été produit en Nouvelle-Zélande! J'ai ensuite découvert que les étalages de la Coop et de la Migros étaient inondés de pommes «Pink Lady» provenant du Chili. Je me suis donc rendu dans ce pays pour y observer les conditions de production de ces fruits.

Qu'y avez-vous observé?
Un désastre écologique et sanitaire. Le Chili est devenu le premier producteur de pommes dans l'hémisphère sud. Au sud de Santiago, des vergers s'étendent sur des milliers d'hectares. Des pommes y sont produites pour le marché mondial. Elles sont emballées dans des centres gigantesques, transportées en camion vers la ville côtière de Valparaiso, puis sur des bateaux-containers en direction des Etats-Unis, de la Chine ou du port de Rotterdam. Les vergers chiliens sont inondés de pesticides, interdits en Suisse et en Union européenne mais fabriqués par l'entreprise Syngenta à Monthey. Une étude a découvert un cocktail impressionnant de produits toxiques – et même une substance interdite au Chili – dans l'urine des enfants d'une école rurale, *Bella Union*, située à côté de vergers. Dans un autre établissement, j'ai pu filmer les conséquences d'une intoxication due à la fumigation nocturne de produits toxiques dans le verger voisin: le matin suivant, 32 enfants ont été victimes de vomissements, d'évanouissements et de diarrhées.

Qu'en est-il des conditions de travail?
«Nous sommes les esclaves du XXIe siècle», résume une travailleuse agricole dans le film. Avec les heures supplémentaires, ces ouvrières et ouvriers temporaires touchent de 400 à 450 francs par mois, quand il y a du travail. Ils et elles y récoltent tous les fruits – pommes, cerises, abricots, etc. –, inhalant au passage des vapeurs de pesticides – près d'un verger où nous avons tourné, 41 travailleurs-euses avaient été intoxiqué-e-s avant notre venue. Les ouvriers-ères ne sont pas couvert-e-s en cas d'accident de travail. En raison de leur exposition aux produits toxiques, nombre d'entre eux-elles développent des cancers vers 50 ans – non reconnus comme maladies professionnelles. Le taux de syndicalisation est quasi nul. «Au Chili, les patrons n'aiment pas les syndicats», m'a expliqué une ouvrière.

Coop, Migros et Syngenta sont impliquées dans le circuit des pommes chiliennes. Qu'en disent-elles?
Les trois entreprises ont refusé de répondre à mes questions. Au Chili, j'ai réussi à interviewer un ingénieur de Syngenta en me faisant passer pour un enseignant. Il m'a confirmé que le profénofos, un pesticide produit par Syngenta mais interdit en Suisse, était utilisé dans la culture des fruits au Chili. Trois jours après, cet ingénieur a été licencié avec effet immédiat. La direction de l'entreprise a refusé de me recevoir, malgré des demandes répétées. Coop et Migros ont aussi refusé de répondre à mes questions.

Votre film sort en pleine campagne de votations sur l'usage des pesticides dans l'agriculture suisse…
L'utilisation des pesticides en Suisse est telle que la population d'insectes a diminué de 85% et qu'on trouve des traces de glyphosate dans l'eau potable. Comment enrayer cet engrenage, si ce n'est en arrêtant d'utiliser ces produits toxiques, comme le proposent les deux initiatives soumises en votation le 13 juin?
Ce ne sont pas ces initiatives qui tueront les paysans, mais plutôt la politique agricole de la Confédération: celle-ci pousse chaque jour deux à trois exploitations à fermer leurs portes.
On pourrait, par exemple, produire quantité de pommes en Suisse. Mais plutôt qu'investir dans la souveraineté alimentaire, avec un contrôle sur la qualité des produits et les conditions de travail, la Confédération préfère gaspiller des milliards pour des avions militaires.

***Pomme de discorde* a failli ne jamais sortir en salle…**
Ce film a été totalement auto-financé grâce aux recettes de mon précédent documentaire. L'Office fédéral de la culture, Cineforum, la RTS: personne n'a accepté mes demandes de financement. On m'a reproché d'avoir fait un film «unilatéral», alors que Migros, Coop et Syngenta ont refusé de répondre à mes questions. Ce refus est-il lié au fait que Coop et Migros figurent parmi les principaux annonceurs de la RTS et du cinéma helvétique?

Y a-t-il tout de même de l'espoir?
Nous avons filmé une association active dans le Val-de-Ruz, la Brocarderie. Elle y récolte les pommes que les agriculteurs renoncent à ramasser en raison de prix trop bas, et les pressent sur place. La Brocarderie incite aussi les enfants à planter des arbres et fabrique avec eux des «hôtels à insectes». C'est l'avenir! ■

[1] *Jura, enracinés à leur terre.* 2017.

Dans les centres fédéraux d'asile, des exilé-e-s ont subi des abus «assimilables à de la torture», dénonce Amnesty International. Le fruit d'une politique répressive.

Sévices dans les centres

SERVICES PUBLICS

Début mai, la RTS, l'émission de télévision alémanique *Rundschau* et l'hebdomadaire *Wochenzeitung* faisaient état de violences perpétrées par des agent-e-s employé-e-s par les sociétés privées Securitas SA et Protectas SA contre des requérant-e-s séjournant au sein des centres fédéraux d'asile (CFA).

«ASSIMILABLE À DE LA TORTURE». Deux semaines plus tard, Amnesty International publiait un rapport fouillé sur la question, basé sur trente-deux entretiens menés avec quatorze victimes d'abus et dix-huit agents de sécurité[1]. La liste des violences, qui ont aussi touché des mineurs, est longue: coups, recours à la contrainte physique au point de restreindre la respiration et d'engendrer une crise d'épilepsie, évanouissement et difficultés à respirer suite à l'inhalation de spray au poivre, détention dans un container métallique en état d'hypothermie. Certains de ces abus «pourraient être assimilables à de la torture ou à d'autres mauvais traitements et pourraient de ce fait violer les obligations de la Suisse en vertu du droit international», souligne Amnesty.

UN LONG SILENCE. Ces violences ont été longtemps «couvertes», notamment par des rapports truqués produits par les agent-e-s concerné-e-s. Pourtant, des alertes avaient été lancées à maintes reprises par des associations de soutien aux migrant-e-s. Jusque-là, le SEM avait nié ces brutalités et rejeté la faute sur les requérant-e-s. Face aux témoignages documentés publiés dans les médias, le SEM a dû changer de ton. Il a suspendu quatorze employé-e-s de sécurité et lancé une enquête externe.

VIOLENCE STRUCTURELLE. Ces mesures restent largement insuffisantes. «Les éléments que nous avons mis en lumière exigent du gouvernement qu'il cesse de penser que ces actes sont uniquement le fait de quelques «pommes pourries». Il doit s'atteler à résoudre les problèmes systémiques urgents et prendre des mesures pour prévenir les mauvais traitements, éliminer le racisme et protéger les droits des personnes dans les centres fédéraux d'asile», écrit Amnesty.
Les violences dénoncées doivent être remises dans leur contexte. Au cours des dernières décennies, le système d'asile helvétique a été transformé en machine visant à dissuader, éloigner et illégaliser les exilé-e-s cherchant une protection. Cela s'est traduit par un durcissement continu de la Loi sur l'asile, mais aussi de son application.

TRAITEMENT CARCÉRAL. Un durcissement organisé par le SEM lui-même. «Le SEM adopte un régime strict, fortement axé sur le contrôle et la sécurité, dans les centres d'asile fédéraux (CFA)», écrivait Amnesty il y a plus d'une année. «Les habitants ont peu de marge de manœuvre pour organiser leur vie quotidienne de manière autonome. Les atteintes à la vie privée au nom de la sécurité sont considérables (fouilles régulières des chambres, parfois la nuit et sans frapper au préalable, fouilles corporelles à chaque fois qu'une personne entre dans le CFA, et fouilles régulières des enfants et des bébés).» Bref. Censés accueillir des personnes fuyant des situations de guerre et de persécutions, les CFA ressemblent de plus en plus à des prisons.

LES DÉGÂTS DE LA PRIVATISATION. En mars 2019, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur l'asile, le SEM a sous-traité la sécurité de ces centres aux sociétés Protectas et Securitas. Avec un bilan peu reluisant: les agent-e-s de sécurité interrogé-e-s par Amnesty critiquent le manque de formation. Ils et elles affirment que certains supérieurs les ont poussé-e-s à faire usage de violence et coercition. Et dénoncent que «leurs supérieurs tolèrent, voire encouragent le comportement agressif, provocateur et méprisant de certains de leurs collègues envers les personnes hébergées dans les centres d'asile fédéraux». Selon plusieurs employé-e-s, le système actuel «part du principe que les requérants d'asile sont potentiellement violents et représentent un danger intrinsèque». Rappelons aussi que les salaires fixés par la CCT de la sécurité privée sont bas (le salaire horaire démarre à 22,35 francs), pour des conditions de travail dures.

UN SERVICE PUBLIC DE L'ACCUEIL. Comme le souligne Aldo Brina, spécialiste de l'asile au Centre social protestant à Genève, la violence au sein des CFA est l'expression d'«un fait social qui émerge dès lors que le cadre posé par l'autorité et le législateur est lui-même violent»[2].
Modifier ce cadre implique la mise sur pied d'une politique migratoire basée sur l'accueil, et non la répression. Cela passe notamment par la mise sur pied d'un véritable service public d'accueil aux migrant-e-s, employant du personnel en suffisance, bienveillant, formé et disposant de conditions de travail et de salaire adéquates. Ce qu'a revendiqué le SSP après la publication des violences au sein des CFA. En exigeant, en guise de premier pas, le retrait des mandats de sécurité accordés à Securitas et Protectas dans les CFA. ■

[1] Amnesty International: *Menschenrechtsverletzungen in schweizer Bundesasylzentren.* Mai 2021.
[2] *Le Temps*, 14 mai 2021.

Pour Vanessa Codaccioni, maîtresse de conférences en sciences politiques à l'université de Paris-8, l'instauration d'une «société de vigilance» porte un coup fatal aux libertés démocratiques.

Une surveillance sans limites

GUY ZURKINDEN . INTERVIEW
ERIC ROSET . PHOTO

La loi sur le terrorisme permettra à la police fédérale helvétique d'appliquer des mesures de répression de manière préventive. Selon vous, il s'agit d'une tendance de fond des politiques sécuritaires…

Vanessa Codaccioni – L'aspect préventif est devenu un trait fondamental des politiques sécuritaires. L'objectif n'est plus d'arrêter un coupable, mais d'empêcher quelqu'un-e de passer à l'acte. C'est même sur l'*intention* de passer à l'acte que la police et les services de renseignement se focalisent désormais.

Cette pratique n'est pas nouvelle – en France, elle date de la fin des années 1990 –, mais elle s'est généralisée après les attentats terroristes du 11 septembre 2001.

À partir de l'échec des services de renseignement américains à déjouer ces attentats, la décision a été prise de développer le renseignement humain, par opposition au renseignement technologique. En parallèle, le rôle de la justice a été dévalué au profit de celui d'autres institutions de répression (police, administration, renseignement).

Ce changement de paradigme va s'exporter dès 2002 dans le monde entier.

Cette politique préventive va modifier le lien entre répression et population…

On va assister au développement d'une surveillance systématique et massive des populations. Celle-ci touche toutes les activités sociales. Elle va de pair avec un renforcement des moyens dont disposent les services de renseignement.

En parallèle, l'Etat va tenter d'impliquer la population dans cette surveillance, en multipliant les appels à la vigilance préventive: on demande aux gens de détecter des comportements suspects, mais aussi des indices de «radicalisation», en tout temps et partout – dans son quartier, au magasin, dans les transports publics, au travail, etc.

Cette figure du «citoyen vigilant», à la fois cible et acteur de la surveillance étatique, va instiller une logique du soupçon et de la délation à tous les étages de la société.

Cette vigilance populaire vise-t-elle l'ensemble de la population?

Non. Les appels à la vigilance se concentrent sur les minorités racisées et, plus spécifiquement, la population musulmane. Nous sommes incité-e-s à surveiller partout les signes potentiels de «radicalisation islamiste» – l'arrêt du travail au moment de la prière, le port du voile, celui de la barbe sans moustache, etc. En revanche, d'autres sources potentielles d'actes terroristes – les extrémistes de droite, les groupes néo-nazis, etc. – sont totalement épargnées par les appels à la «vigilance citoyenne».

Cet amalgame entre «musulman» et «terrorisme» renforce la stigmatisation et la répression de la population musulmane ou présumée telle. En France par exemple, après les attentats du Bataclan de 2015, des centaines de dénonciations calomnieuses ont visé des musulman-e-s. Tout cela fait le lit des discours racistes ou islamophobes.

Ce «ciblage» sécuritaire est donc très orienté…

L'Etat nous indique les cibles à surveiller, mais aussi celles à ne pas regarder. Il détourne notamment notre regard de certains groupes perpétrant des actes illicites ou criminels – par exemple, les grandes entreprises ou l'Etat lui-même quand il est coupable de violences –, y compris en criminalisant les lanceurs d'alerte. En France, on ne peut par exemple plus filmer les interventions de la police.

Cela met en relief une des fonctions de la société de vigilance: faire taire les contestations.

L'appel à la «vigilance» va jusqu'à la sphère familiale…

Les politiques de surveillance et de dénonciation ont tendance à gagner l'ensemble des institutions – on demande aux écoles, aux universités, aux assistantes et assistants sociaux et jusqu'aux familles de débusquer et dénoncer les «radicalisé-e-s». Au Danemark, les services sociaux peuvent même priver d'aides les familles refusant de participer à la lutte «contre la radicalisation». La répression préventive s'applique d'ailleurs de plus en plus souvent aux enfants et aux jeunes adultes.

La «surveillance préventive» a donc vocation à s'étendre toujours plus?

Les mesures antiterroristes finissent toujours par être appliquées plus largement – et prioritairement aux groupes contestataires. Les lois sécuritaires ont par exemple été utilisées contre le mouvement *Black Lives Matter* aux Etats-Unis, ou contre la contestation étudiante en Grande-Bretagne. En France, les mesures permises par l'état d'urgence, décrété en novembre 2015, ont été appliquées trois semaines plus tard… à des militant-e-s écologistes.

L'implication des citoyens aboutit à un renforcement de l'Etat…

La participation citoyenne à la répression étatique légitime cette dernière. Elle tend aussi à créer un sentiment d'insécurité généralisée. On renforce ainsi les divisions au sein de la population, ce qui accroît le pouvoir de l'Etat – qui conserve par ailleurs le monopole de la violence.

À l'heure où l'Etat n'arrive plus à garantir la sécurité de toutes et tous – aux plans économique, physique, sanitaire ou climatique –, la société de vigilance a aussi pour objectif de canaliser les mécontentements sociaux: on fait croire à la population qu'elle œuvre à sa sécurité, tout en évitant qu'elle ne s'attaque aux causes réelles, sociales, de l'insécurité. Le citoyen vigilant devient ainsi un citoyen obéissant. ■

Sur le vif

LUTTER POUR UNE VIGILANCE SOLIDAIRE

Comment résister à cette société de la surveillance généralisée ?

Les résistances sont multiples. Elles se jouent d'abord au niveau individuel, lorsque des personnes refusent de devenir des auxiliaires de la répression étatique.

Il y a aussi les nombreuses formes de luttes qui opposent une vigilance engagée et solidaire à la vigilance sécuritaire et guidée par les peurs.

On peut citer, par exemple, les citoyen-ne-s qui filment les interventions des forces de l'ordre, permettant ainsi de dénoncer les violences policières. Ou encore les collages des militantes féministes dénonçant les féminicides et les violences sexuelles – des pratiques qui contribuent à une réappropriation de nos regards et de notre attention, à des fins solidaires.

Les luttes menées dans certains secteurs professionnels peuvent aussi jouer un rôle décisif pour préserver droits et libertés. Les institutions étatiques dont la vocation première n'est pas de punir les gens – l'école, le social, la santé, etc. – peuvent par exemple devenir des champs de résistance: leurs salarié-e-s peuvent lutter contre les injonctions, de plus en plus fortes, à se transformer en policiers-ères.

En Belgique, les travailleurs-euses sociaux-ales se sont, par exemple, mobilisé-e-s contre un projet qui voulait les obliger à dénoncer les personnes dont ils avaient la charge, en cas de soupçon de «radicalisation». Leur mouvement a été victorieux. ■

DIRECT DU DROIT
Par Christian Dandrès

AVOCAT

ACCORD-CADRE: POUR UNE CONTRE-PRESSION SOCIALE!

Depuis quelques jours, la droite donne de la voix pour défendre l'accord-cadre proposé et les accords bilatéraux avec l'Union européenne (UE), tout en revendiquant une péjoration encore plus forte d'un droit du travail suisse déjà rachitique. Cela après que l'Union syndicale suisse (USS) a rappelé comme priorité la protection des salaires dans les négociations entre le Conseil fédéral et la Commission européenne.

L'UE est fondée sur trois libertés, censées permettre la création d'un marché commun. L'une d'entre elles, la libre circulation des personnes (ledit «marché du travail»), sert en priorité les intérêts patronaux: il s'agit de mettre les salarié-e-s en libre concurrence (*race to the bottom*, soit une «course vers le bas» en direction du moins-disant social et salarial). Seuls des droits sociaux et syndicaux peuvent y mettre un frein, et non un retour à l'époque des règles xénophobes de Schwarzenbach [1].

C'est donc à juste titre que l'USS réclame des garanties pour les salarié-e-s. Cependant, en limitant aujourd'hui ses revendications au maintien des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, la centrale syndicale va manquer une nouvelle fois (après 1999, 2003 et 2005) l'occasion où le rapport de force lui est plutôt favorable pour obtenir des avancées en matière de protection des travailleurs-euses.

Les mesures d'accompagnement sont en effet efficaces à la marge, lorsque la sous-enchère est abusive et répétée. Elles reposent sur l'existence de conventions collectives de travail (CCT) ou d'usages en matière salariale, sur lesquels elles n'ont aucune prise.

À minima, les salarié-e-s travaillant en Suisse devraient pouvoir disposer d'une protection au moins équivalente aux garde-fous qui prévalent, par exemple, dans les pays voisins.

Les salarié-e-s doivent pouvoir défendre les CCT et obtenir qu'elles soient maintenues, le cas échéant en recourant à des mesures de lutte, sans risque de perdre leurs emplois sans préavis.

De même, les délégué-e-s représentant les salarié-e-s doivent pouvoir s'assurer du respect des conditions de travail et de l'égalité entre hommes et femmes, et agir pour aider leurs collègues sans être mis-e-s à la porte.

Ces droits, qui font partie du socle minimal des droits fondamentaux en Europe, sont pourtant refusés aux salarié-e-s en Suisse.

Au moment où le patronat renforce sa pression sur les travailleuses et travailleurs en réclamant des augmentations du temps de travail sans rémunération supplémentaire, faire de cette exigence minimale une condition *sine qua non* de la poursuite des rapports institutionnels entre la Suisse et l'UE est fondamental.

Une contre-pression sociale doit être exercée sur le Conseil fédéral pro-patronal. ■

[1] Conseiller national de 1967 à 1979, le politicien d'extrême-droite James Schwarzenbach a lancé deux initiatives populaires, intitulées «contre la surpopulation étrangère», visant à expulser les travailleurs saisonniers de Suisse, au début des années 1970.

VOTATION DU 13 JUIN . Les syndicats appellent à voter Non à la Loi sur les mesures policières.

Et demain, les syndicalistes ?

LUCA CIRIGLIANO . UNION SYNDICALE SUISSE

Imposer à des personnes «potentiellement dangereuses» des mesures répressives en dehors du cadre de toute procédure pénale. Voilà ce que veut la loi fédérale sur les mesures policières de lutte contre le terrorisme (MPT), dite aussi «Loi contre le terrorisme». Ces mesures liberticides porteraient gravement atteinte aux droits des personnes concernées, parmi lesquelles on pourrait voir un jour apparaître des syndicalistes dérangeant-e-s, ou des militant-e-s pour le climat [1].

LE VAGUE RÈGNE. Le problème de cette loi, c'est que les termes clés sont définis de manière tellement large et vague qu'ils en deviennent dangereux en eux-mêmes: ce ne seraient pas seulement des «terroristes potentiels» qui se retrouveraient dans le collimateur de policiers zélés, mais peut-être un jour aussi des personnes engagées et pacifiques, comme des syndicalistes. Avec cette nouvelle définition de l'«activité terroriste», toute tentative d'influencer ou de transformer l'ordre public pourrait tomber sous le coup de la loi, si elle se fait ou est encouragée – aux yeux de la police – par la «propagation de la crainte». On veut donc fonder l'application de mesures répressives sur de pures suppositions.
La simple estimation qu'une personne «propage la crainte» suffirait. Une telle définition de l'activité terroriste est beaucoup trop vague et peut facilement mener à des abus, puisqu'elle est extrêmement subjective.

DÉRAPAGE PROGRAMMÉ. La loi autorise une conception très extensive de la notion de «dangerosité», qui pourrait à l'avenir s'appliquer aussi à des citoyen-ne-s irréprochables [2]. Parler de la dangerosité d'une personne ou de son comportement futur relève toujours de la spéculation. Et celle-ci sera toujours liée à des convictions. Il y a donc un risque élevé que ce soient les orientations politiques des autorités judiciaires qui déterminent qui sera considéré comme «potentiellement dangereux». Mais aussi que les mesures soient appliquées de manière discriminatoire et qu'elles limitent ainsi le droit à la liberté d'expression ou à la lutte syndicale.
Cerise sur le gâteau: la loi soumise à la votation prévoit que presque toutes les mesures (surveillance, obligation de se présenter et interdiction de contacts) pourront être ordonnées par la police fédérale (fedpol), et non par un tribunal. Seule l'interdiction de quitter un périmètre devra être prononcée par la justice. Quant à l'examen a postériori par le Tribunal administratif fédéral, son efficacité risque bien d'être faible.

ENFERMER NEUF MOIS SANS PREUVE. L'interdiction de quitter un périmètre n'est rien d'autre qu'une assignation à résidence. Elle permet d'enfermer quelqu'un-e à la maison jusqu'à neuf mois, sans preuve et sur la base de simples soupçons! Seule la vague supposition que cette personne pourrait être «dangereuse» suffit. Cette mesure pourrait toucher de nombreuses personnes engagées politiquement, qui n'ont rien à voir avec le terrorisme. Et pourquoi pas, aussi, des syndicalistes dans le cadre d'une lutte collective.

NON LE 13 JUIN! Conclusion: pour l'USS, cette loi est incompatible avec les droits fondamentaux. Elle est donc indéfendable. Nous recommandons de rejeter la loi fédérale sur les mesures policières de lutte contre le terrorisme (MPT). Car si elle était acceptée, elle permettrait de s'en prendre à toute personne qui dérange un peu trop: syndicaliste, personnalité politique, journaliste – mais aussi à des personnes qui critiquent l'Etat ou à certains militant-e-s pour le climat. ■

[1] La MPT permettra aussi à la police d'espionner internet, les téléphones portables, la correspondance électronique, WhatsApp, etc., sur la seule base «d'un soupçon concret et actuel». Elle prévoit que les traités de collaboration avec la police d'autres pays seront conclus par le seul Conseil fédéral. Cela permettra à la police d'échanger des informations avec les services secrets de régimes dictatoriaux qui utilisent ces informations pour réprimer les protestations contre la dictature et le génocide. Lire à ce propos le texte du Professeur Paolo Bernasconi: www.alencontre.org/suisse, 25 mai 2021 (*Note de la rédaction*).
[2] Lire à ce sujet l'interview de Vanessa Codaccioni, en page 10. Selon cette spécialiste des questions sécuritaires, les mesures antiterroristes sont toujours étendues, dans un deuxième temps, au reste de la société (*Note de la rédaction*).

À SIGNER

À Genève, les syndicats ont lancé une initiative contre un projet de loi visant à faire travailler les vendeuses et vendeurs une heure de plus le samedi, jusqu'à 19 h, ainsi que quatre dimanches par an, sans aucune compensation. Après les applaudissements de soutien, le personnel de la vente a besoin de nos signatures. On peut trouver l'initiative cantonale sur le site de la Communauté genevoise d'action syndicale: www.cgas.ch ■

QUI DOIT TRANSPIRER?

Dans le contexte du débat sur l'accord-cadre avec l'UE, l'Union suisse des arts et métiers exige un catalogue de mesures antisociales visant à «renforcer la compétitivité helvétique». Son programme rejoint les appels bourgeois à une «cure de fitness» (*NZZ,* 30 avril) au détriment des salarié-e-s, sur le modèle du «livre blanc» patronal des années 1990. C'est plutôt dans le gras des actionnaires qu'il faudrait tailler. ■

UBER À L'HÔPITAL

Gregor Zünd, le chef de l'hôpital universitaire de Zurich, planifie une «révolution dans le système de santé» (*NZZ am Sonntag*, 23 mai). L'objectif de M. Zünd? Réduire drastiquement le nombre de lits. Comment? En mettant sur pied une «plate-forme de santé à distance» permettant de soigner les patient-e-s depuis leur maison. Le modèle suivi? Celui des services bancaires *on-line*, bien sûr! Après tout, l'essentiel est bien d'encaisser correctement, non? ■

PHARMA-LAND

La levée des brevets sur les vaccins Covid, revendiquée par les pays du Sud et une pléthore d'ONG, a reçu le soutien du président étatsunien Joe Biden. Le conseiller fédéral (PS) Alain Berset refuse pourtant de soutenir cette mesure, qui permettrait de sauver des dizaines de milliers de vies (*Le Temps*, 25 mai). Tandis que son collègue Guy Parmelin (UDC) mène un lobbying actif afin de la faire capoter (*NZZ*, 19 mai). Les intérêts du big pharma helvétique passent avant la vie des pauvres. ■

Carton Rouge

À Erik Fyrwald. Dans une interview, le patron de Syngenta, la multinationale qui produit des pesticides, a l'affirmation suivante: «Nous faisons partie des meilleurs au monde pour aider à améliorer la situation de l'environnement» (*Le Temps*, 25 mai). Alors que des dizaines de rapports incriminent son entreprise pour l'empoisonnement d'agriculteurs-trices et de consommateurs-trices dans le monde entier, il fallait oser. ■

Le cessez-le-feu n'a pas mis fin aux violences contre les Palestinien-ne-s, ni à leur mouvement de résistance. Après avoir mené une grève générale, les organisations de salarié-e-s sollicitent la solidarité du mouvement syndical international.

L'appel des syndicats palestiniens

SERVICES PUBLICS
VALDEMAR VERISSIMO . PHOTO

Les jours précédant le cessez-le-feu, entré en vigueur le 21 mai, une grève générale avait été organisée sur tout le territoire historique de la Palestine. «C'est la première grève de l'histoire récente qui rassemble les Palestiniens et Palestiniennes, peu importe où nous nous trouvons», soulignent l'ensemble des syndicats palestiniens dans une déclaration commune, publiée le 22 mai. Ces organisations, regroupant notamment la Fédération générale palestinienne des syndicats à Gaza, l'Union générale des femmes palestiniennes et l'Union générale des travailleurs des services de santé, y lancent un appel vibrant à la solidarité, adressé au mouvement syndical mondial.

METTRE FIN AUX MASSACRES. La lutte pour la libération du peuple palestinien est loin d'être terminée: les colons et les forces d'occupation israéliennes poursuivent leur campagne de violence et de nettoyage ethnique, tandis que le soulèvement populaire continue, soulignent les organisations palestiniennes de travailleurs et travailleuses. «Pour parvenir à notre libération, nous avons besoin de la solidarité de nos camarades, amis et amies du mouvement syndical international. Il faut empêcher la machine de guerre israélienne de poursuivre ses massacres.»

APPEL AU MOUVEMENT SYNDICAL. «En tant que syndicats internationaux, nous avons le pouvoir de mettre fin au soutien des régimes racistes», souligne l'appel palestinien. «Le mouvement syndical mondial a toujours joué un rôle clé et inspirant par son engagement courageux en faveur des droits humains. Il a également adopté des sanctions concrètes, novatrices et dirigées par les travailleurs et travailleuses contre les régimes oppressifs. Le boycott syndical de l'apartheid d'Afrique du Sud est un exemple brillant de cette tradition de solidarité.»

BOYCOTT ET SOUTIEN FINANCIER. Concrètement, les organisations palestiniennes appellent les syndicats du monde entier à publier des déclarations publiques de solidarité avec leur lutte et à exprimer le soutien à la campagne de boycott, désinvestissement et sanctions contre Israël. Objectif: amener son gouvernement à respecter ses obligations en vertu du droit international. Les syndicats palestiniens demandent aussi de soutenir leurs futures grèves générales, par l'organisation de manifestations et de veillées à ces dates.

Un autre volet de l'appel au soutien est financier. Il passe par des contributions visant à soutenir la défense juridique des Palestiniennes et Palestiniens arrêtés par Israël, et appuyer les futures actions de grève.

Les syndicats demandent aussi au mouvement ouvrier international de prendre des mesures concrètes pour se distancer de la politique d'occupation israélienne. Cela passe par le désinvestissement des fonds de pension des entreprises complices de l'occupation israélienne, l'encouragement des travailleurs et travailleuses à refuser de manipuler des produits israéliens et le soutien aux salarié-e-s refusant de construire des armes israéliennes.

L'EXEMPLE DES DOCKERS SUD-AFRICAINS. Le 20 mai, les dockers sud-africains du port de Durban avaient précédé ces demandes. En guise de protestation contre les bombardements de Gaza, ces salariés organisés par le syndicat des travailleurs du transport et alliés d'Afrique du Sud (SATAWU) ont refusé de décharger un navire de *Zim Lines*, une entreprise israélienne de navigation figurant parmi les dix plus grandes au monde [1]. Selon un responsable du SATAWU, Thulani Dlamini, le boycott du navire est la première d'une série d'actions syndicales visant à s'assurer qu'aucun navire israélien ne recevra un quelconque service dans les ports du pays. Le SATAWU demande aussi au gouvernement sud-africain qu'il interdise à toutes les autorités portuaires de laisser accoster les navires israéliens.

AGIR MAINTENANT. De quoi donner des idées à des collègues dans d'autres pays. Comme le résume Rafeef Ziadah, universitaire et militante palestinienne pour les droits humains, «des actions de principe menées par des syndicalistes dans le monde peuvent constituer une différence de poids dans cette lutte – et c'est maintenant qu'il s'agit de le faire» [2]. ■

[1] *People's Dispatch*, 24 mai 2021.
[2] *Tribune*, 23 mai 2021.

Mot-clé

HUILE DE PALME «DURABLE»

Le 7 mars dernier, l'accord de libre-échange entre la Suisse et l'Indonésie était accepté, de justesse, par 51,6% des votant-e-s. La question de l'importation d'huile de palme, responsable de la destruction de la forêt tropicale indonésienne, avait joué un rôle clé dans le débat. Pour y répondre, le Conseil fédéral et les milieux patronaux avaient brandi la carte des «certificats de durabilité»: l'huile de palme importée en Suisse ne bénéficiera d'exonérations douanières que si elle est produite de manière durable, promettaient-ils, ce qui sera garanti par un label mis sur pied en partenariat avec des ONG. Deux mois après la votation, la *NZZ* a publié un reportage intéressant consacré au principal «certificat de durabilité» pour l'huile de palme, développé par le WWF et intitulé *Round Table on Sustainable Palmoil* (RSPO) [1]. Pour bénéficier de ce label, les plantations de palmiers à huile doivent respecter trois règles: il leur est interdit de défricher par le feu, d'endommager la forêt tropicale humide, et de s'étendre sur des sols tourbeux. Or, en se fondant sur l'analyse d'images satellites, les journalistes arrivent à la conclusion que «plus de deux décennies après sa mise en place, le RSPO n'arrive pas à garantir l'application de ses trois conditions-clés de manière conséquente». À l'aide d'exemples concrets, l'enquête démontre que de l'huile de palme certifiée «durable» continue à provenir de plantations érigées sur les cendres de la forêt tropicale humide, y compris dans des zones refuges pour les orangs-outans. Parmi les importateurs de cette huile trouble, on trouve l'entreprise Nestlé SA. ■

[1] *«Nachhaltiges Palmöl bedroht Indonesiens Regenwald». NZZ*, 11 mai 2021.

Migration. 2000 morts par *pushback*

Depuis le début de la pandémie, plusieurs pays membres de l'Union européenne, épaulés par l'agence européenne de gardes-frontières Frontex – financée aussi par la Suisse, qui s'apprête à augmenter son apport – ont repoussé illégalement 40 000 exilé-e-s, révèle le journal *The Guardian* (5 mai). «Dans ce qui représente une des plus grandes expulsions de masse depuis des décennies», les pays européens «ont systématiquement repoussé des milliers de réfugiés, y compris des enfants fuyant la guerre, en utilisant des tactiques illégales», dénonce le quotidien britannique. Ces *push-back* ont causé la mort de 2000 migrant-e-s. ■

France. Victoire des salarié-e-s d'Ibis

Après un combat qui a duré 22 mois (!), une vingtaine de femmes de chambre de l'hôtel Ibis de Batignolles, propriété du groupe Accor, ont arraché les revalorisations salariales et les meilleures conditions de travail qu'elles réclamaient. Les salariées avaient entamé leur mouvement en juillet 2019, par un concert de casseroles et de tambours réalisé chaque matin devant leur hôtel. Chapeau bas. ■

Algérie. Libérez Mourad Ghedia!

Mourad Ghedia, président du syndicat des travailleurs du secteur de la justice (SNAPAP / CGATA), a été arrêté arbitrairement et emprisonné. M. Ghedia, commis de profession, avait déjà été suspendu en 2012 pendant près de trois ans avec 57 autres personnes pour action de grève, sans qu'aucune procédure n'ait été suivie. L'Internationale des services publics (ISP) demande la libération de Mourad: www.labourstartcampaigns.net ■