

# services PUBLICS

## Bientôt la retraite à 67 ans ?

### AVS 21

### 2x NON

Payer plus pour recevoir moins?





## L'image de Virginie Zürcher

### La mobilisation de terrain contre l'élévation de l'âge de la retraite des femmes est lancée!

Samedi 27 août, des actions (ici à Lausanne) et stands d'information ont été organisés dans toute la Suisse, donnant le coup d'envoi à la campagne de terrain contre AVS 21. Continuons sur cette lancée!

## Éditorial

# Votons 2x NON à AVS 21!

L'issue de la votation sur AVS 21 («Stabilisation de l'AVS») est incertaine. Les sondages n'annoncent rien de bon, mais l'affaire est loin d'être jouée. Nous pouvons gagner!

Les partisan-e-s d'AVS 21 mettent en avant deux arguments. Tout d'abord, ils et elles veulent nous faire peur: «Les finances de l'AVS vont mal, il faut agir». C'est du baratin. L'année dernière, l'AVS a réalisé un excédent de 2,6 milliards; sa fortune n'a jamais été aussi élevée: près de 50 milliards, un montant supérieur à ses dépenses annuelles. Bref, il y a de quoi voir venir. Deuxièmement, ils et elles prétendent qu'AVS 21 répond à une logique d'égalité. La ficelle est tout aussi grosse. Ce sont en effet les mêmes qui continuent de verser des salaires inférieurs aux femmes et qui sont à l'origine du sous-développement chronique des crèches...

En réalité, AVS 21 répond à un objectif fondamental pour le patronat: allonger la durée du travail des salarié-e-s. Ici, il s'agit de le faire par l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, au moyen notamment

de la hausse, à 65 ans, de l'âge de référence pour les femmes. Or, cette hausse représenterait une régression sociale. Ouvrières, vendeuses et aides-soignantes – souvent usées par des décennies de labeur – devraient trimer une année de plus, au seul profit du patronat. Celles qui ne pourraient pas le faire subiraient une baisse – à vie! – de leur rente AVS. Deuxièmement, en contraignant des dizaines de milliers de femmes à rester sur le «marché du travail», la hausse de l'âge de la retraite stimulerait le chômage – alors

que retrouver un emploi à partir de 55 ans, c'est déjà la galère. Enfin, cette mesure ne serait qu'une étape: les Chambres fédérales ont chargé le Conseil fédéral de leur soumettre un deuxième «projet de stabilisation de l'AVS», d'ici quatre ans au plus tard. Le gouvernement en a déjà annoncé la teneur: «Le relèvement de l'âge de référence au-delà de 65 ans, pour les hommes et pour

les femmes, constitue une mesure justifiée»<sup>1</sup>. Alain Berset, l'adepte des escapades en avion de tourisme en France (pour ses week-ends en Allemagne, il préfère la limousine, avec chauffeur), a été tout aussi clair: un tel relèvement est «inévitables à moyen terme»<sup>2</sup>.

Le refus de toute augmentation de l'âge de la retraite est d'autant plus justifié qu'en Suisse, l'âge moyen à la sortie du marché du travail est déjà nettement plus élevé que dans les pays qui nous entourent. Sans même parler de la durée du travail

hebdomadaire: dans plusieurs secteurs, y compris la fonction publique, la revendication à l'origine de la fondation du

mouvement ouvrier (au XIX<sup>e</sup> siècle!) – la journée de 8 heures – est toujours un mirage... Ce qui devrait être à l'ordre du jour, c'est donc la diminution de l'âge de la retraite. Parce qu'on a bien mérité, après une vie de labeur, d'avoir enfin du temps pour soi et pour celles et ceux qu'on aime!

Enfin, AVS 21 n'apporterait aucune amélioration aux rentiers-ères AVS. Pourtant, il y aurait de quoi faire, lorsque l'on sait que la rente moyenne s'élève à 1800 francs par mois... Et que les rentes des caisses de pension sont en chute libre. Bref, il faudrait augmenter les rentes AVS, pas l'âge de la retraite!

Mais il y a pire: si AVS 21 passe la rampe, le pouvoir d'achat des retraité-e-s va diminuer. Son entrée en vigueur se traduirait en effet par la hausse de la TVA (+0,4 point), l'impôt le plus antisocial. Si on ajoute à cela l'augmentation des prix de l'énergie et la flambée annoncée des primes maladie – 5% au bas mot, voire jusqu'à 10%! –, la conclusion coule de source: des centaines de milliers de retraité-e-s devraient se serrer encore davantage la ceinture pour joindre les deux bouts. Une raison de plus de voter 2x NON! ■

<sup>1</sup> Message concernant l'initiative populaire «Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne», p. 37.

<sup>2</sup> *Blick*, 7 janvier 2022.

**AGOSTINO SOLDINI**  
SECRÉTAIRE CENTRAL  
SSP

**UNE RÉGRESSION  
SOCIALE**



Des femmes bourgeoises défendent AVS 21 au nom de «l'égalité». Cette position reflète le creusement des inégalités entre une minorité de privilégiées et la majorité des travailleuses. Éclairage.

# Certaines sont plus égales que d'autres

MICHELA BOVOLENTA  
SECRÉTAIRE CENTRALE  
SSP  
KEYSTONE . PHOTO

Le débat sur AVS 21 tourne au chantage. Dans la presse dominicale, l'ancien conseiller fédéral de droite Pascal Couchepin n'y va pas par quatre chemins: «Si les femmes disent non à cette réforme, alors les hommes – ou disons les hommes pervers, puisqu'ils le sont quelques fois – risquent bien de traîner les pieds sur d'autres dossiers qui visent l'égalité»<sup>1</sup>.

**LE BAL DES HYPOCRITES.** Ce chantage est honteux. Et comme si cela ne suffisait pas, certaines femmes, membres d'une petite caste de privilégiées, s'y mettent aussi. À l'image de Madeleine Von Holzen, rédactrice en chef du *Temps*, qui plaide pour «un oui féministe à AVS 21» et s'interroge malicieusement: pourquoi «une femme cadre cesse de contribuer à la caisse de compensation à 64 ans alors qu'un homme ouvrier doit travailler jusqu'à 65 ans»? Le vrai problème, c'est pourtant qu'AVS 21 n'apporte rien aux hommes ouvriers, mais pénalise en plus les femmes ouvrières, qui ne pourront pas partir en retraite anticipée – contrairement aux femmes cadres. Sans avoir jamais été aux premières loges du combat féministe, ces dirigeantes tirent aujourd'hui leur épingle du jeu et deviennent les faire-valoir du pouvoir patriarcal – qui peut ainsi affirmer, la bouche en cœur, que l'égalité avance.

**UNE IMAGE TROMPEUSE.** C'est violent, comme un coup de poing en pleine figure. Parce que l'égalité n'est pas le privilège de quelques-unes, mais une mesure de justice sociale qui doit concerner toutes les travailleuses. Surtout, parce que, l'égalité avance trop lentement: la réalité de la majorité des femmes ne ressemble en rien au dessin qu'en dresse la presse ces jours. Dans ce contexte, il est utile de rappeler quelques chiffres montrant que les femmes ne sont pas toutes égales. Ils sont tirés de l'enquête suisse sur les salaires (ESS), réalisée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Les derniers portent sur l'année 2020. Ils sont très intéressants. L'ESS calcule le salaire médian: une moitié de la population gagne plus, l'autre moins. Ce salaire médian est calculé sur la base d'un plein temps à 40 heures – alors que 60% des femmes travaillent à temps partiel. Le montant donné par l'OFS est donc fictif pour une majorité de travailleuses. Il reste cependant un indicateur intéressant pour comparer les salaires. Entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les différents secteurs économiques.

**L'ÉCART RESTE ÉNORME...** En 2020, le salaire médian était de 6963 francs pour les hommes et de 6211 francs pour les femmes. Chaque mois, à temps de travail égal, les femmes perdent ainsi 752 francs. De grosses différences existent cependant entre les salarié-e-s selon leur posi-

tion dans la hiérarchie: les cadres supérieurs et moyens ont un salaire médian de 11 116 francs pour les hommes et de 9249 francs pour les femmes – soit un écart de 1867 francs par mois. Les employé-e-s sans fonction de cadre ont un salaire de 6214 francs (hommes) et de 5787 francs (femmes), soit un écart de 427 francs.

Le premier constat est donc simple: quel que soit leur niveau hiérarchique, les femmes gagnent moins que les hommes. Et l'écart est élevé pour les femmes cadres, qui sont d'ailleurs peu nombreuses: 58% des postes de travail dont le salaire est inférieur à 4500 francs sont occupés par des femmes, alors que 80% des postes payés plus de 16 000 francs le sont par des hommes.

**... SURTOUT AU BAS DE L'ÉCHELLE.** On pourrait en conclure que les femmes sont toutes concernées par l'inégalité salariale. Mais une analyse à peine plus poussée révèle une autre tendance: l'écart salarial s'est nettement plus réduit pour les hauts salaires que pour les autres, tandis que les salaires bas à moyens des hommes ont stagné, voire légèrement reculé. Entre 2012 et 2020, l'écart salarial entre hommes et femmes était de 1032 francs par mois. Il a donc été réduit de 280 francs en huit ans (35 francs par an). Ce n'est pas vraiment le TGV, mais nos batailles pour l'égalité ont permis d'atténuer la différence. On constate cependant d'importants contrastes selon le statut des salarié-e-s et les secteurs d'activités. Comparons deux d'entre eux: celui des services financiers,

le mieux payé de tous, et celui de la santé et de l'action sociale, où les salaires sont modestes. On sait que les hommes sont majoritaires dans le premier, alors que les femmes sont plus nombreuses dans le deuxième. On se souvient aussi que le salaire médian affiché pour la santé, soit 6466 francs par mois pour un plein temps, a fait bondir de colère les professionnel-le-s de la branche lors du débat autour de l'initiative pour les soins. Ce montant ne correspondait en effet pas à ce que les salarié-e-s touchent réellement, notamment en Suisse romande. Malgré ces limites, penchons-nous sur ces chiffres.

**LA VIE RÉVÉE DES CADRES.** Le secteur de la finance affiche un salaire médian de 11 263 francs pour les hommes et de 8065 francs pour les femmes, soit un écart de 3198 francs mensuels. Entre 2012 et 2020, le salaire masculin a progressé de 2,8%. Celui des femmes, de 7,6%. Il y a donc un effet de rattrapage. Cet effet est massif pour les femmes cadres: leurs salaires ont progressé de 18% en huit ans, contre 4% pour les hommes cadres. À ce salaire il faut ajouter les primes, soit en moyenne 135 000 francs par an en 2020. Qu'en est-il de la santé et de l'action sociale? Le salaire médian y est de 7173 francs pour les hommes, contre 6262 pour les femmes – soit un écart de 911 francs par mois en 2020, contre 1100 francs en 2012. Dans ce secteur aussi, il y a eu un effet de rattrapage. Mais il est bien moindre que dans la finance: le salaire des femmes a progressé de 4% en huit ans, tandis que celui des hommes n'a pro-

gressé que de 0,7% – une paille! Lorsqu'on observe le salaire des personnes les moins bien rémunérées – donc notamment le personnel non qualifié dans la santé –, on constate que le salaire masculin a baissé de 0,7%, passant de 4952 francs mensuels en 2012 à 4915 en 2020. Pour sa part, le salaire féminin est passé de 4700 à 4743 francs, soit une progression de 0,9%.

**PAS TOUTES DANS LE MÊME BATEAU.** Morale de l'histoire: en matière d'égalité, les avancées ne sont pas les mêmes pour tout le monde. Si les femmes cadres de la finance continuent de gagner moins que leurs homologues masculins, leur salaire a fait un bond de 18%, alors que celui des travailleuses de la santé n'a progressé que de 4% pour l'ensemble du secteur – à peine 0,9% pour les moins bien payées. En plus, dans les secteurs à revenus modestes, les salaires masculins ont stagné, voire baissé – ce qui réduit l'écart, mais traduit aussi un nivellement vers le bas.

**SOLIDARITÉ DE CLASSE.** On comprend mieux que les femmes bourgeoises se positionnent en faveur d'AVS 21, nous jetant leur «égalité» à la figure. Elles expriment ainsi une position de classe. De notre côté, nous devons être solidaires entre travailleuses et travailleurs. Objectif: mettre en échec AVS 21 et commencer la lutte nécessaire pour l'augmentation des salaires de toutes et tous, à commencer par l'indexation au coût à la vie. ■

<sup>1</sup> *Le Matin Dimanche*, 21 août 2022.

<sup>2</sup> *Le Temps*, 29 août 2022.







# Il est temps d'augmenter les salaires!

La question de l'indexation des salaires à l'inflation sera au cœur de l'actualité syndicale cet automne. Des augmentations générales sont nécessaires. Pour les imposer, il faudra se mobiliser.

AGOSTINO SOLDINI . SECRÉTAIRE CENTRAL SSP  
KEYSTONE . PHOTO

Sur le terrain

Comme chacun-e l'a remarqué, le coût de la vie a fortement augmenté. Les salaires réels – corrigés de l'inflation – sont orientés à la baisse. C'était déjà le cas l'année dernière (-0,8%, d'après l'Office fédéral de la statistique, en moyenne nationale); il en ira de même cette année.

**UN RATTRAPAGE S'IMPOSE!** Et pour cause: entre décembre 2020 et juillet 2022 (dernier chiffre disponible), l'indice des prix à la consommation (IPC) – qui sert de référence pour mesurer l'évolution du coût de la vie – a progressé de 4,5%. Une telle augmentation n'avait plus été atteinte en Suisse depuis près de 30 ans! Bref, il est impératif que toutes les collectivités publiques, au 1<sup>er</sup> janvier prochain, compensent au moins la hausse du coût de la vie. Une telle revendication est tout sauf déraisonnable: il ne s'agirait pas d'une augmentation des salaires réels, juste du rattrapage de la perte de pouvoir d'achat à laquelle nous avons dû faire face ces derniers temps! Ce serait donc vraiment la moindre des choses. C'est d'ailleurs ce qu'a décidé la Municipalité de Lausanne, qui a indexé les salaires du personnel à hauteur de 2,87% dès le 1<sup>er</sup> septembre prochain.

**AU-DELÀ DE LA COMPENSATION.** Comme syndicat, nous demandons toutefois davantage. Nous estimons qu'il est nécessaire d'aller au-delà de la compensation du renchérissement. Tout d'abord, parce que l'IPC sous-estime largement la hausse du coût de la vie: il ne prend pas en compte l'évolution des

primes maladie, dont l'augmentation, depuis l'introduction de la loi sur l'assurance maladie, est exponentielle. Deuxièmement, parce qu'il est nécessaire, si l'on veut éviter toute perte de pouvoir d'achat, de tenir compte de l'inflation prévisible en 2023 (les salaires n'étant indexés qu'une fois par année, au 1<sup>er</sup> janvier). Elle sera du même ordre de grandeur que cette année, si ce n'est pire... Il est en effet déjà certain que les prix de l'énergie (électricité, gaz, etc.) vont augmenter. Idem pour les loyers. Il pourrait en aller de même de la TVA (+0,4 points). Et on nous annonce déjà une nouvelle flambée des primes maladie: 5% au bas mot, voire jusqu'à 10%! Enfin, parce que cela fait des années, si ce n'est des décennies, que les collectivités publiques n'ont plus procédé à des augmentations salariales. Comme l'écrivait récemment *Le Temps*, les syndicats «ont dû se contenter de miettes lors des négociations salariales depuis la crise financière de 2008»<sup>1</sup>.

**EN FINIR AVEC LA REDISTRIBUTION À L'ENVERS!** Plus généralement, la politique d'austérité à l'œuvre depuis belle lurette s'est traduite par la dégradation des conditions de travail du personnel. Du social à l'enseignement, en passant par la santé, le manque d'effectifs est flagrant. Sans même parler des coupes dans la prévoyance professionnelle: hausse de l'âge de la retraite, baisse des rentes, etc. Les seuls qui ont profité de cette politique d'austérité, ce sont les grands patrons et actionnaires. Ils ont bénéficié d'un ca-

deau fiscal après l'autre: défiscalisation des dividendes, baisse de l'impôt sur les bénéfices, introduction de «boucliers fiscaux», etc.

Il est temps de mettre un terme à cette politique de redistribution sociale à l'envers! Il est temps de revaloriser le salaire des infirmières-ers, des assistant-e-s sociaux-ales, des éducatrices de la petite enfance, des enseignant-e-s, de toutes celles et tous ceux qui font vivre le service public!

**UNE REVENDICATION RAISONNABLE.** Revendiquer une hausse des salaires réels est tout sauf excessif. Il n'y a pas photo par rapport à la progression du patrimoine accumulé par les possédant-e-s! Il suffit de rappeler que «la fortune des contribuables helvétiques possédant plus de 10 millions de francs a explosé de 108%, grimpant de 310 milliards de francs à 646 milliards de francs entre 2008 et 2018»<sup>2</sup>. Notre revendication est largement finançable. La situation des collectivités publiques permet d'envisager des adaptations salariales allant au-delà du renchérissement. L'année dernière, en pleine pandémie, les cantons ont en effet réalisé un excédent cumulé de 2,7 milliards de francs (alors même qu'ils tablaient dans leurs budgets sur un déficit de 2,5 milliards). Bref, toutes les conditions sont réunies pour une augmentation des salaires réels. ■

## DES MOBILISATIONS SE PRÉPARENT

Avant l'été, le SSP – Région Vaud a pris plusieurs initiatives pour stimuler une mobilisation sur les salaires. Nous avons invité les organisations du personnel du secteur public (FSF et SUD) à échanger autour de cette bataille. Nous avons adressé la même invitation aux organisations du secteur privé, membres de l'Union syndicale vaudoise. Nous discutons en parallèle avec les régions romandes du SSP pour coordonner nos luttes dans les fonctions publiques cantonales. Des propositions seront communiquées prochainement.

**ETAT DE VAUD: SE MOBILISER AVANT FIN OCTOBRE!** Pour ce qui est de l'Etat de Vaud, la situation est la suivante. En 2013, lors de l'adoption du «décret accordant au Conseil d'Etat un crédit de 1 440 000 000 francs pour diverses mesures permettant la recapitalisation de la CPEV», il a été décidé que «les échelles des salaires ne sont pas indexées aussi longtemps que l'indice des prix à la consommation (IPC) n'atteindra pas au moins l'indice de 110,18 points (base mai 2000 = 100) en octobre de l'année précédant l'indexation». Depuis, ce décret a été constamment invoqué par le Conseil d'Etat pour refuser toute indexation des salaires, même quand l'IPC remontait. En juillet 2022, l'IPC se situait à 112,4 points, soit 2,22 points au-dessus de la mesure de référence figurant dans le décret. En octobre 2021, il était à 109,3. En ne tenant compte que de l'IPC (qui ignore les primes d'assurance maladie et les loyers) et en estimant qu'il sera au même niveau fin octobre, l'indexation de la grille salariale devrait donc être de 2,22%. Les augmentations annuelles (annuités) devraient être revalorisées dans la même proportion. Une augmentation des salaires réels n'est pas un cadeau. C'est le seul moyen pour que nos rémunérations ne perdent pas leur valeur. En route vers la mobilisation collective! ■

DAVID GYGAX . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD

<sup>1</sup> *Le Temps*, 9 août 2022.

<sup>2</sup> *Bilan*, décembre 2021.



FRIBOURG . Sous la pression du préavis de grève déposé par les infirmiers experts en anesthésie, le Conseil d'Etat a consenti à revoir une nouvelle fois l'évaluation de leur fonction. Ces professionnels pourraient obtenir gain de cause d'ici fin septembre.

# La revalorisation à bout touchant?

GAËTAN ZURKINDEN  
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION  
FRIBOURG

**R**ebondissements dans le dossier de la réévaluation des infirmières et infirmiers experts en anesthésie.

Mis sous pression par un préavis de grève pour le 1<sup>er</sup> septembre, le Conseil d'Etat a dû réviser sa copie lors de sa réunion de rentrée. Le 23 août, l'exécutif a communiqué qu'il reverrait l'évaluation de certains critères de la fonction des infirmières et infirmiers experts en anesthésie. «Au vu des critiques exprimées, le Conseil d'Etat a exceptionnellement décidé de donner mandat à la Commission d'évaluation et de classification des fonctions d'examiner une nouvelle fois certains critères relatifs à la fonction», précise-t-il dans un communiqué de presse.

**UNE DÉCISION CONTROVERSÉE.** Le contexte était chaud. Début juillet, le Conseil d'Etat a en effet décidé de revaloriser les infirmières et infirmiers experts en soins intensifs et en urgences, en leur accordant la classe salariale 20 – ils et elles sont

actuellement en classe 19. Le gouvernement fribourgeois refusait cependant d'accorder la classe 20 aux expert-e-s en anesthésie. Les trois spécialisations avaient pourtant déposé – il y a cinq ans! – une demande groupée, motivée par un degré de formation et des responsabilités équivalents.

Le refus du Conseil d'Etat a provoqué un tollé. Appuyés par le SSP, les anesthésistes ont réagi en déposant un préavis de grève pour le 1<sup>er</sup> septembre et en saisissant l'organe cantonal de conciliation. La loi sur le personnel de l'Etat prévoit en effet qu'une grève dans le secteur public doit être précédée par une procédure de conciliation – qui peut se solder, en l'absence d'accord entre les parties, par un acte de non-conciliation ouvrant le droit à la grève.

**LA VOLTE-FACE DE L'EXÉCUTIF.** C'est donc deux jours avant la conciliation prévue, sous la pression d'une possible grève à l'Hôpital fribourgeois (HFR), que le

Conseil d'Etat a annoncé qu'il revoyait sa décision. Il a ainsi donné mandat à la commission d'évaluation des fonctions de se pencher à nouveau sur la classification salariale des infirmiers-ères en anesthésie. Selon l'exécutif, cette nouvelle procédure d'évaluation devra être conclue d'ici la fin du mois d'octobre 2022, ce qui permettra au gouvernement de statuer à nouveau sur la question début novembre au plus tard. «Si la classification de ce profil devait être modifiée, le changement prendrait effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> septembre 2022 afin de garantir l'égalité de traitement avec les deux autres profils de la fonction d'infirmier-ère spécialisé-e», promettait l'exécutif dans son communiqué.

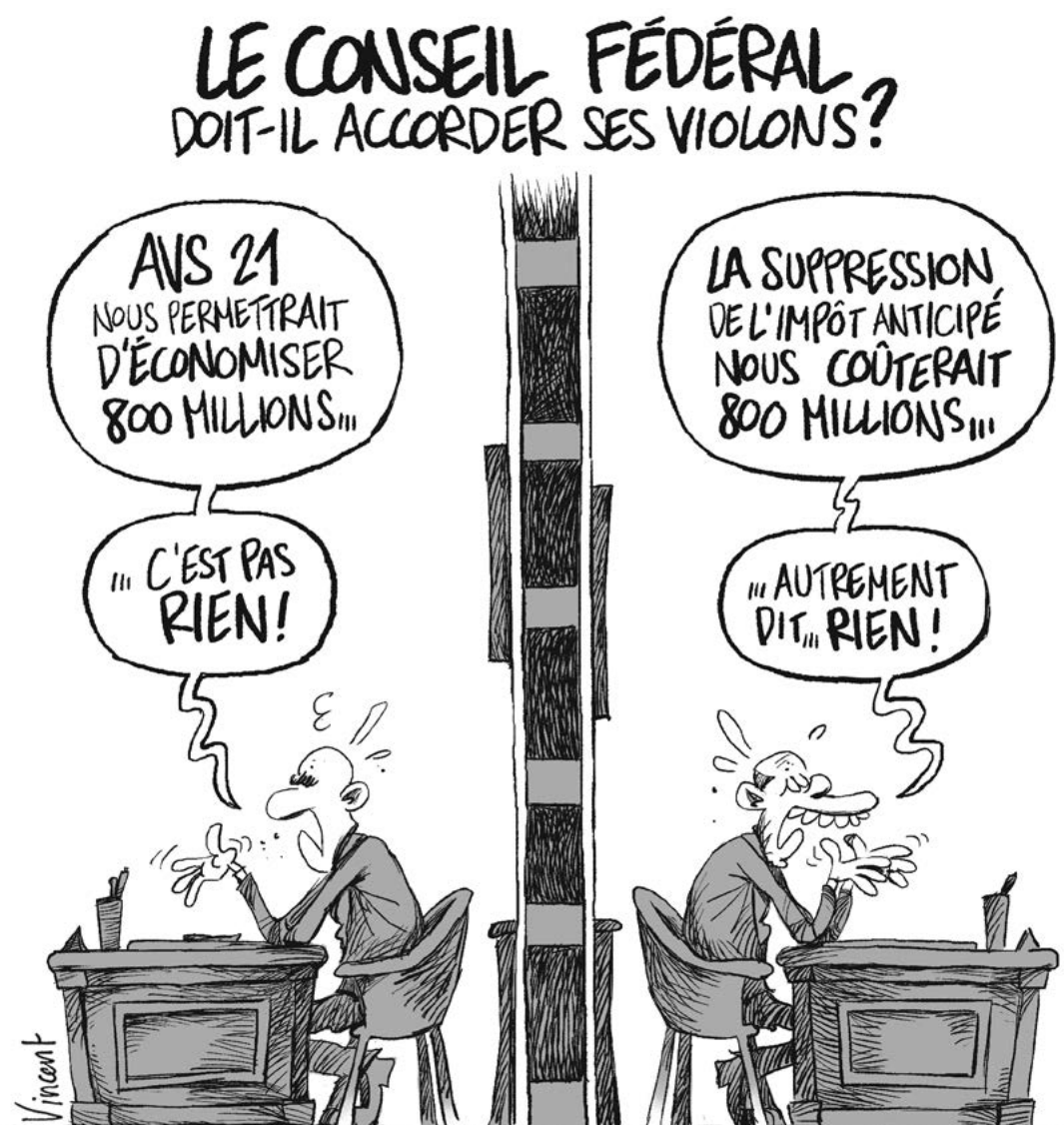
**PAS QUESTION D'ATTENDRE.** Dans la foulée de cette annonce, l'office de conciliation décidait d'annuler la séance du 25 août et proposait de suspendre la procédure jusqu'au nouveau verdict du Conseil d'Etat. Mais les anesthésistes ne l'entendaient pas de cette oreille. Réuni-e-s en assemblée générale le jour suivant, ils et elles ont refusé le calendrier de l'exécutif et maintenu leur revendication initiale: l'octroi de la classe 20 dès le 1<sup>er</sup> septembre. Les soignant-e-s déploraient aussi l'annulation de la séance de conciliation prévue le 25 août, considérée comme «un manque de respect». Refusant la suspension de la procédure, ils et elles exigeaient la fixation d'une nouvelle séance de conciliation jusqu'au mercredi 31 août – ou, dans le cas contraire, demandaient la délivrance d'un acte de non-conciliation permettant l'entrée en grève.

**DÉNOUEMENT FIN SEPTEMBRE?** La séance de conciliation a eu lieu dans l'après-midi du 30 août. Elle a permis d'obtenir des avancées significatives au niveau du calendrier de la nouvelle procédure d'évaluation. Le résultat de la conciliation devait être soumis au personnel concerné d'ici le jeudi 1<sup>er</sup> septembre, soit après le délai de rédaction de cette édition.

Le SSP – Région Fribourg estime que les choses vont dans le bon sens, et que les infirmières et infirmiers experts en anesthésie devraient enfin obtenir gain de cause à la fin septembre.

La lutte – et la pression de la grève – paient! ■

## Le trait de Vincent



## Agenda militant

### MOBILISATIONS CONTRE AVS 21

#### NEUCHÂTEL

Samedi 3 septembre, 11 h à 13 h: distribution de flyers à la Fête de la Braderie de La Chaux-de-Fonds (contact: lea.ziegler@ssp-vpod.ch)  
Samedi 10 septembre, dès 9 h 30: stand et distribution de matériel au centre-ville du Locle (contact: marie.metrailier@ssp-vpod.ch)  
Mardi 20 septembre, de 17 h 30 à 18 h 45: distribution de flyers devant la gare de La Chaux-de-Fonds (contact: lea.ziegler@ssp-vpod.ch)

#### VAUD

Lundi 5 septembre, 18 h  
Manifestation contre AVS 21 à l'occasion de la venue d'Alain Berset, invité par la Chambre du Commerce et de l'Industrie  
Devant le Musée cantonal des Beaux-Arts, place de la Gare 16  
Venez nombreux-euses!  
Pour plus d'informations, écrivez à monney@ssp-vpod.ch

### MARCHE POUR LE CLIMAT

#### LAUSANNE

Samedi 3 septembre, 14 h  
Place de la Gare

### 5<sup>E</sup> FESTIVAL D'ART SOCIAL

#### LAUSANNE

2 et 3 septembre 2022  
Pôle Sud

### VERS UNE NOUVELLE GRÈVE FÉMINISTE!

#### LAUSANNE

La commission féministe du SSP Vaud invite toutes les femmes\* membres du SSP Vaud afin d'échanger sur l'organisation d'une nouvelle grève féministe le 14 juin 2023  
Jeudi 8 septembre, 19 h  
Maison du peuple

## Impressum

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

#### ÉDITEUR RESPONSABLE

SSP-VPD  
Natascha Wey  
Secrétaire générale  
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



**GENÈVE . Depuis des années, la direction de l'Hospice général et les autorités politiques du canton violent les normes légales qui devraient s'appliquer au foyer de l'Étoile. Conséquence: les jeunes requérants d'asile qui y séjournent subissent une marginalisation institutionnalisée.**

**DARIO LOPRENO**  
SSP . RÉGION GENÈVE

Le foyer pour jeunes mineurs non accompagnés (MNA) de l'Étoile, dépendant de l'Hospice général (HG), regroupe aujourd'hui quelque cent vingt-sept jeunes (soixante-neuf mineurs, dix-sept ayant eu 18 ans depuis moins de trois mois et quarante-et-un jeunes majeurs âgés de 18 à 25 ans). Avant cela, douze mineurs sont passés dans un foyer de la Fondation de la jeunesse (Foj). En septembre, vingt-quatre autres seront transférés à la Foj.

**UN «PARKING À JEUNES».** La Foj offre encore de bonnes conditions de vie dans des foyers décentralisés, de petite dimension et bien encadrés. Contrairement à l'HG, qui parque les requérants d'asile mineurs et jeunes majeurs non accompagnés dans un bâtiment préfabriqué en zone industrielle: un lieu entouré de béton, d'entre-

pôts et d'entreprises, sans espaces verts, au bord de l'un des axes routiers les plus fréquentés et les plus bruyants du canton (la route des Jeunes). Ce grand foyer a la capacité de regrouper jusqu'à deux cents mineurs et jeunes majeurs. Il est entouré de hauts grillages, comme un camp, avec des agents Protectas en uniforme à l'entrée.

Les deux transferts (passé et à venir) vers la Foj font suite aux mouvements du Collectif enfants et jeunes majeurs non accompagnés, du Collectif des MNA, de la Coordination asile, de diverses associations et ONG, de parlementaires et du Grand conseil en tant que tel, ainsi que d'articles des médias sur le sujet. Le Conseil d'Etat et l'Hospice général ont été contraints de réagir. Mais cette réaction a été minimale. Et très partielle.

Le foyer de l'Étoile relève de l'HG, qui est partie intégrante du département dit de la cohésion sociale, tenu par un conseiller d'Etat socialiste. Il dépend aussi du service d'autorisation et de surveillance des lieux de placement (SASLP), relevant du département de l'instruction publique, tenu par une socialiste. Ces deux départements pratiquent une marginalisation institutionnalisée des requérants d'asile mineurs non accompagnés (RMNA) et jeunes majeurs non accompagnés.

**UNE DIRECTIVE FOULÉE AUX PIEDS.** Il existe une directive du SASLP<sup>1</sup>, impérative, qui dicte les normes que doit respecter le foyer de l'Étoile. Or cette directive est violée sur tous ses points essentiels. Cette réalité ne semble cependant émouvoir ni les directions du service responsable et de l'HG, ni le Conseil d'Etat. Ces autorités s'arrogent

ainsi le droit de violer les législations et règles en vigueur, tandis que les organes de la démocratie parlementaire s'en lavent les mains – malgré quelques tièdes protestations sans suite. Tout cela sous le regard silencieux de la Fondation de la Jeunesse, dont les responsables trouvent cela «grave», en privé. Est-ce parce que traiter correctement les jeunes en question coûterait trop, au vu des incessantes baisses fiscales en faveur des riches réalisées à Genève depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle? Est-ce parce qu'il s'agit de jeunes pauvres et issus du Tiers-monde? Est-ce parce qu'il s'agit de requérants d'asile et que – sauf exceptions récentes et notables – il faut tout faire pour dissuader les exilés de requérir l'asile?

**QUESTIONS SANS RÉPONSE.** Début 2022, nous avons soulevé un point problématique de la directive en question auprès

# Foyer de l'Étoile, Conseil d'Etat et Hospice général bafouent la loi

de divers échelons hiérarchiques de l'Hospice général, des départements de la cohésion sociale et de l'instruction publique, auprès de collaborateurs du SASLP, d'éducateurs de la Foj et du foyer de l'Étoile. La problématique est la suivante.

D'une part, la directive énonce qu'il faut «disposer de personnel [éducateurs] en suffisance pour garantir l'encadrement et la sécurité des enfants en adéquation avec la population accueillie [soit] 0,25 emploi plein temps (EPT) par mineur pour les mineurs de 15 à 18 ans» pour l'Étoile. D'autre part, la Foj pratique un taux d'encadrement équivalent à quelque 0,9 équivalent plein temps (EPT) par mineur (foyers BlueSky, Joli-Mont et, bientôt, Gomarini I et II). Cela signifie qu'à l'Étoile, le taux d'encadrement est 3,6 fois moindre qu'à la Foj, pour des populations similaires. À toutes ces instances, nous avons posé une triple question. Qui a pris cette décision? Quand? Et pourquoi? Nous n'avons pas obtenu de réponse.

**AVEC L'ASSENTIMENT DES AUTORITÉS.** C'est en fait le secrétariat général du département de l'instruction publique (DIP) qui a pris cette décision. Avec la bénédiction de la tête de ce département qui, en 2018, a avalisé cette directive et ses encadrements différenciés. Cela signifie que, de 2016 à 2018, le foyer a existé illégalement, sans directive de réglementation. Et que, depuis 2018, son existence est fondée sur une discrimination injustifiée.

En effet, comment expliquer les taux d'encadrement différents entre la Foj et l'Étoile? La seule piste est celle des

programmes d'économies. En effet, prétendre que l'explication résiderait dans le fait que les foyers Foj hébergent des enfants âgés de 12 à 15 ans (et non 15-18 ans comme l'Étoile) ne tient pas la route. D'une part, parce que l'enfant de 15-18 ans ne demande pas moins d'attention et d'encadrement que celui de 12-15 ans. Ensuite, parce que les foyers Foj abritant des enfants de 15 à 18 ans ont un taux d'encadrement 3,6 fois supérieur à celui de l'Étoile pour la même catégorie d'âge!

Nous avons listé les points sur lesquels il y a manifestement violation de la directive depuis que le foyer existe, en 2016. Ces violations ont été communiquées à l'HG (qui n'en a cure), à son conseil d'administration (qui nous a donné raison sans bouger), aux chefs de groupe du Grand conseil (qui ont vraisemblablement lu cela avec grand intérêt), au Conseil d'Etat (l'ancien de droite et l'actuel de gauche, qui tous deux s'en contrefoutent).

**DES MANQUEMENTS GRAVES.** Voici les principaux manquements (les italiques reprennent les termes de la directive) constatés.

*Offrir un environnement de qualité (...) favorable au développement physique et mental des mineurs, et aménager les locaux d'une manière adaptée à la population accueillie.* Comment est-ce possible dans un camp préfabriqué entouré de barrières, d'entrepôts, d'entreprises, de routes hyper fréquentées, de béton, sans espaces verts, sans suivi par les curateurs du service de protection des mineurs

(SPMi), car ils sont surchargés (jusqu'à 60 pupilles par EPT), avec deux jeunes par chambre conçue pour un seul et un incontrôlable mélange de mineurs et de jeunes majeurs?

*Une procédure de recrutement garantissant les qualités personnelles et l'état de santé du personnel et du directeur.* Côté direction, de 2016 à aujourd'hui, sept responsables du centre se sont succédé. Côté personnel: sur dix-sept éducateurs qui remplissent des tâches permanentes, quatre sont sous contrat de durée indéterminée, treize sous contrat précaire (durée limitée ou intérim), tandis que le personnel nocturne (intervenant de nuit) est entièrement sous contrat précaire. En septembre, la situation sera pire. Les dizaines (de quarante à soixante selon les périodes) de jeunes majeurs sont enca-

**Le taux d'encadrement est 3,6 fois moindre que la norme**

drés par deux EPT, autrement dit presque rien. Pas de remplaçants attirés pour les nombreuses absences en cas de maladie, de stress extrême, de burn-out provoqués par la surcharge de travail et l'insuffisance de personnel.

*Un dispositif médico-social à même de (...) prendre en compte les particularités spécifiques de cette population.* Il n'y a pas d'infirmière en soins psychiatriques sur place pour ces jeunes, souvent vulnérables, ayant de lourdes

demandes en termes d'insécurité et de santé. Une infirmière en soins généraux est présente dans le foyer, mais seulement quatre demi-journées par semaine – pour 127 mineurs et jeunes majeurs à l'heure actuelle! Cela ne permet pas un suivi régulier et structurant – ni de répondre aux urgences dans la majorité des cas.

*Un groupe de vie est composé de six à dix pensionnaires.* À l'Étoile on a, selon les périodes, un groupe de vie de cent à deux cents jeunes, subdivisé en deux entités – les mineurs insuffisamment encadrés et les jeunes majeurs, pratiquement livrés à eux-mêmes. Tous emprisonnés dans le carcan des péculs de misère qu'ils reçoivent pour (sur)vivre.

**ET LA SUITE?** En septembre, après le départ de vingt-quatre mineurs en foyer Foj, il en restera un peu plus de cent à l'Étoile – sans compter les nouvelles arrivées, constantes. On fait donc du surplace. Au prix d'une réelle souffrance au travail pour le personnel. Au détriment du bien-être et du développement des mineurs et jeunes majeurs, traités comme s'ils étaient adultes et indépendants. Voilà pour le constat. Dans la prochaine édition de ce journal, nous nous pencherons sur les mécanismes de l'illégalité en œuvre à l'Étoile. ■

<sup>1</sup> SASLP: Directive autorisation et surveillance des institutions d'accueil et de placement des mineurs. Disponible sur <https://www.ge.ch/document/20500/telecharger>



**NEUCHÂTEL .** Les employés chargés de l'entretien des routes nationales et de l'autoroute A5 ont essuyé une attaque en règle sur leurs conditions de travail et de salaire. Leur mobilisation a permis de changer la donne. Les explications d'Ivan\*, cantonnier-chauffeur et membre du SSP.

# « On veut garder ce qu'on a »

Sur le terrain

## « UN TRAVAIL ÉPUI SANT ET DANGEREUX »

**Pouvez-vous décrire votre travail d'entretien des routes nationales et de l'autoroute?**

**Ivan** – Les cantonniers-chauffeurs fauchent le long des voies et aux abords extérieurs, ramassent les déchets et les cadavres d'animaux, réparent les dégâts causés par des accidents, posent les panneaux de sécurité, etc. De son côté, la section électromécanique s'occupe de toute l'infrastructure technique – signalisation, ventilation, lumières, etc.

Nous travaillons de plus en plus souvent la nuit, en raison des normes de l'Ofrou, et toujours sous la pression de la circulation. Nous sommes sur la route par tous les temps. L'été, il faut supporter la chaleur. En hiver, il faut débayer la neige, saler les routes. De novembre à avril, nous sommes quasiment toujours de piquet, 24 heures sur 24.

C'est un boulot épuisant, mais aussi dangereux. Sur l'autoroute, le trafic est plus dense qu'il y a vingt ans. Les voitures filent à 120 km/h, et les conducteurs sont moins attentifs: ils regardent souvent leur portable ou le GPS. Chaque fois que nous posons une signalisation, par exemple pour fermer une voie, ou un simple signal d'alerte «Triopan», nous prenons un risque. Il y a aussi les automobilistes qui s'énervent, essaient de nous contourner, voire nous insultent.

Depuis la révision des tunnels sur l'A5, entamée en 2015, notre travail a beaucoup changé. Pendant cinq ans, nous avons dû fermer les tunnels à 20 h le soir, puis les ouvrir à 5 h du matin, cinq jours par semaine. C'était une grosse charge de travail en plus, qui nous amenait souvent à rentrer à la maison après 23 h. C'est à ce moment que nous avons commencé à nous organiser. Nous avons d'abord nommé un représentant du personnel pour revendiquer plus de temps libre, afin de compenser la surcharge de travail. Notre direction refusant toute négociation, nous avons ensuite fait appel au SSP. Grâce au soutien du syndicat, nous avons obtenu les compensations demandées, avec le rétroactif!

Depuis ces rénovations, beaucoup de tâches annexes se sont ajoutées: il y a souvent des révisions, des inspections commandées par l'Ofrou. Nous devons alors assurer la sécurité des techniciens. Notre territoire d'intervention a aussi augmenté: nous nous occupons désormais du tronçon qui va d'Yverdon ouest jusqu'à l'entrée de Bienne pour l'A5, de Neuchâtel à La Chaux-de-Fonds et de Thielle à Ins pour la N20.

En parallèle, les normes changent de plus en plus vite. Sans qu'on en explique les raisons au «petit» personnel. Parfois, on se demande pourquoi remplacer du matériel qui fonctionne par des nouveautés chères et pas forcément plus utiles.

Au cours des 28 années d'existence des centres d'entretien de Cressier et Boudry, le personnel de terrain a été quasiment divisé par deux. Nous devons être de plus en plus flexibles, nous aider entre les postes – plus encore depuis que nous faisons l'entretien de la N20 et que le centre de Boudevilliers nous a rejoints. ■

**GUY ZURKINDEN .** RÉDACTEUR  
**KEYSTONE .** PHOTO (PRÉTEXTE)

**Dans quel contexte a surgi le projet de règlement s'attaquant à vos conditions de travail et de salaire?**

**Ivan** – Il y a quelques années, le Conseil d'Etat a voulu transformer le Centre neuchâtelois d'entretien des routes nationales (CNERN) en une société anonyme. Nous nous sommes opposés à cette privatisation, avec le soutien du SSP. Après avoir renoncé à ce projet, le Canton a décidé de nous transformer en établissement autonome de droit public. Le CNERN est alors devenu Nevia (Neuchâtel – Établissement pour la viabilité des infrastructures autoroutières). Pour les employés, cette externalisation s'est traduite par un statut hybride: notre salaire reste payé par l'Etat, mais formellement ce dernier n'est plus notre employeur.

Dans la foulée, on nous a annoncé un projet de nouveau règlement d'exécution de la Loi sur l'entretien des routes nationales (ReLERN).

**Pourquoi ce projet de nouveau règlement?**

Pour justifier ce changement, le Conseil d'Etat a invoqué de nouvelles exigences de l'Office fédéral des routes (Ofrou). Mais cet argument ne tient pas la route: les cantons de Vaud, Genève et Fribourg continuent à engager leurs employés chargés de l'entretien des routes aux conditions prévues par leurs lois sur le personnel. Il n'y a donc aucune nécessité de s'attaquer à nos conditions de travail!

**Quels étaient les points qui fâchaient dans le nouveau règlement?**

Il donnait d'abord un chèque en blanc au responsable d'exploitation de Nevia. Celui-ci aurait eu toute latitude pour décider des engagements, des licenciements, des horaires de travail, des primes et même des salaires.

En matière d'heures supplémentaires et d'horaires, le projet représentait un saut en arrière. D'abord, il supprimait le bonus

de 25% par heure supplémentaire réalisée entre 6 h et 20 h, auquel nous avons droit dès que nous dépassons les 8 heures 20 de travail quotidien. Ensuite, il abaissait la compensation du travail de nuit et du week-end durant les mois d'hiver, en la mettant au niveau de celle que nous touchons en été. De 150% par heure, elle serait passée à 125%.

Le nouveau règlement ouvrait aussi la porte à l'annualisation du temps de travail. Avec, à la clé, le risque que l'entreprise compense nos heures supplémentaires en nous renvoyant à la maison lorsqu'elle n'a plus besoin nous – plutôt que nous permettre, comme c'est le cas aujourd'hui, de récupérer nos heures lorsque nous avons besoin d'un congé.

Le projet évoquait aussi l'introduction d'augmentations salariales au mérite, à la place de l'échelon octroyé chaque année. La porte ouverte à des économies sur le dos du personnel, car on sent depuis quelque temps une pression financière constante!

**Comment ce nouveau règlement a-t-il été négocié?**

C'est une partie du problème. La direction a exigé que nous créions une commission du personnel et n'a discuté ce règlement qu'avec celle-ci – sans consulter la base, ni le syndicat. Elle a aussi imposé un accord de confidentialité à la commission durant toute la durée des négociations. Conséquence: les employés ne pouvaient pas être consultés par la commission, sensée les représenter, sur les décisions à prendre!

Puis, un beau jour, la direction nous a rassemblés pour nous présenter le nouveau projet, qui avait été accepté par la commission du personnel. L'objectif de la réunion était de nous informer, pas de nous consulter! Mais quand nous avons découvert le contenu de l'accord, nous avons été horrifiés – et ce, sur quasiment tous les points! Le lendemain, nous nous sommes réunis entre employés pour en discuter. Et lorsque la commission nous a demandé notre avis sur le règlement,

la réponse a fusé de tous les côtés: «C'est non!»

**Qu'avez-vous fait ensuite?**

Nous avons organisé avec le SSP une séance du personnel syndiqué, qui s'est prononcée à l'unanimité contre ce projet. Nous avons ensuite appelé à une réunion incluant tous les employés, y compris les non-syndiqués. Cette assemblée a eu lieu début juin. Elle a regroupé les deux tiers du personnel, qui ont refusé le nouveau règlement à une large majorité.

À la fin de cette réunion – ou au cours des jours suivants pour les absents – plus de 90% des employés ont signé une feuille donnant mandat au SSP de défendre leurs intérêts.

Le SSP a transmis notre position au Conseil d'Etat et à la direction. Ceux-ci ont répondu en gelant le nouveau règlement et en annonçant l'ouverture de négociations cet automne. Avec cette fois, autour de la table: la direction, le Conseil d'Etat, la commission du personnel et le syndicat!

**C'est un succès...**

C'est un bon signal. Avec le règlement qu'ils voulaient imposer, nous aurions perdu sur tous les tableaux. Maintenant, la commission du personnel bénéficiera de l'appui et de la collaboration du SSP. Je pense que nous pourrions ainsi arriver à un bon résultat. Mais ce n'est pas fini: les négociations n'ont pas encore eu lieu!

**Quelles sont vos principales revendications?**

Nous ne demandons pas la lune, mais voulons garder nos acquis. Notre boulot est dur et dangereux. Il est aussi devenu plus complexe. Il n'est pas question qu'on accepte une régression de nos conditions de travail!

C'est aussi dans l'intérêt de la direction. Car si le personnel change chaque année à cause de mauvaises conditions de travail et de salaire, ce ne sera pas bon pour l'entreprise. ■

\*Prénom fictif



**VOTATION .** Le SSP appelle à voter oui à l'initiative pour une Suisse sans élevage intensif, soumise au vote le 25 septembre. Julia Huguenin, membre du secrétariat qui mène campagne en faveur de ce texte, en explique les enjeux.

# « Respecter la dignité de l'animal »

SERVICES PUBLICS . INTERVIEW

L'assemblée des délégué-e-s du SSP a décidé de soutenir l'initiative pour une Suisse sans élevage intensif, pour des raisons écologiques et de santé publique. Ce soutien s'inscrit dans la ligne plébiscitée lors de notre dernier congrès: se battre pour un profond changement de société, selon le principe de la justice climatique et sociale. Voter oui à cette initiative est donc un premier pas dans la bonne direction. Mais la transition écosociale nécessite aussi que l'on se mobilise dans un maximum de secteurs – comme par exemple à Fribourg, où le SSP fait campagne pour la décarbonation de la caisse de pension de l'Etat.

**Quel est l'objectif de l'initiative pour une Suisse sans élevage intensif?**

Julia Huguenin – La dignité de l'animal, qui est ancrée dans la Constitution, doit aussi être respectée dans l'élevage. Or aujourd'hui, de grosses exploitations industrielles négligent systématiquement le bien-être des animaux.

Notre texte vise cette minorité de gros élevages qui imposent des conditions effroyables aux animaux.

Aujourd'hui, il est possible de détenir 27 000 poulets d'engraissement dans un seul bâtiment. Durant leur courte vie (35 jours), ces poulets n'ont même pas l'occasion de sortir en plein air. De même, 50% des porcs d'engraissement n'ont jamais accès à l'air libre, et la loi permet de parquer jusqu'à dix d'entre eux sur l'espace correspondant à une place de parking. Le stress et l'ennui de ces bêtes est tel que certaines commencent à manger leur queue.

Notre initiative veut améliorer les conditions de vie de ces animaux que nous ne voyons jamais. Nous demandons que la loi d'application s'appuie à minima sur le cahier des charges Bio Suisse 2018 pour concrétiser nos principales revendications: détention et soins respectueux des animaux, sorties régulières en plein air, taille maximale des groupes par bâtiment, etc. Les élevages concernés auront vingt-cinq ans pour adopter ces nouvelles normes.

**Selon les opposants menés par l'Union suisse des paysans (USP), votre initiative menacerait l'élevage en Suisse...**

Leur campagne joue sur la peur et cache le fait que la grande majorité des élevages suisses ne sont pas concernés par notre texte: la plupart d'entre eux détiennent des vaches laitières, dont 86% appliquent un programme d'élevage en plein air.

Notre initiative vise une poignée d'élevages industriels qui contrôlent désormais la plus grande partie de la production animale. Il s'agit de véritables usines qui élèvent jusqu'à 27 000 poulets, 1 500 cochons ou 300 bovins dans une halle. Elles fournissent les sociétés liées aux géants de la grande distribution comme Micarna ou Bell, ou leur appartiennent.

Notre objectif n'est pas la fin de l'élevage en Suisse. Au contraire, nous nous battons pour une agriculture tournée vers l'avenir, favorisant les petits paysans locaux, dans laquelle tous les animaux auraient un accès régulier à l'extérieur et où les importations

d'aliments pour animaux seraient réduites. Notre texte est d'ailleurs soutenu par l'association des petits paysans, Demeter et Biosuisse. Cependant, les éleveuses et éleveurs qui nous soutiennent n'osent pas sortir du bois car ils subissent beaucoup de pressions – comme lors de la campagne contre les pesticides de synthèse.

**Selon l'USP, l'interdiction de l'élevage intensif doperait les importations de viande...**

Au contraire. Notre initiative exige que les produits d'origine animale entrant en Suisse correspondent aux nouvelles normes.

**Vous affirmez que la fin de l'élevage intensif bénéficierait à toute la société. Pourquoi?**

Tout d'abord, l'élevage intensif favorise les pandémies. Il est un puissant vecteur des zoonoses, ces maladies (comme le Covid ou Ebola) qui passent des animaux aux êtres humains.

L'usage d'antibiotiques de réserve est courant dans les élevages industriels, ce qui augmente la résistance à ces médicaments au sein de la population – une véritable bombe à retardement pour la santé publique.

L'élevage intensif a un impact climatique très important. Au sein de l'agriculture, il génère 85% des émissions de CO<sub>2</sub>. Rappelons aussi que l'industrie de la viande impose des conditions de travail très dures et une grande précarité à ses employé-e-s.

L'objectif doit donc être de manger moins de viande – selon l'Office fédéral

de l'environnement, la population helvétique en mange trois fois trop, ce qui est mauvais pour la santé –, mais de meilleure qualité et produite dans des

conditions respectant la dignité humaine et animale.

Autant de raisons de voter oui le 25 septembre! ■



**Automne parmi Merlot et châtaignes**  
**Offre par personne en chambre double**

**Standard à CHF 369.-**

**Superior à CHF 399.-**

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 jusqu'à la fin de la saison

Hotel Ristorante iGrappoli • 6997 Sessa Tel. 091 608 11 87 • [www.grappoli.ch](http://www.grappoli.ch) • [info@grappoli.ch](mailto:info@grappoli.ch) • [f](#)

## Qu'est-ce qui vous relie à votre banque?

**L'argent. Et ce que votre banque fait avec. La responsabilité sociétale est importante pour nous: la parité salariale en fait autant partie que la conciliation entre vie professionnelle et privée. Le partenariat entre le SSP et la Banque Cler fonctionne: c'est pourquoi nous travaillons ensemble depuis de nombreuses années. Vous en profitez aussi, que ce soit pour les paiements, l'épargne, les placements, les hypothèques ou la planification financière: [cler.ch/ssp](http://cler.ch/ssp)**

**Spécial SSP:**  
10% de prime sur les versements dans la Solution de placement Durable\*

\*La Banque Cler vous offre en tant que membre du SSP 10% de prime sur vos versements dans la Solution de placement qui dépassent 10 000 CHF, et ce, jusqu'à un maximum de 500 CHF par an. Cette offre est valable pour les deux premières années après que la Banque Cler vous a enregistré comme membre. [cler.ch/ssp](http://cler.ch/ssp)

Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire. Pour les fonds stratégiques, nous renvoyons au prospectus et aux Informations clés pour l'investisseur. Vous pouvez vous les procurer gratuitement sur notre site internet sous [cler.ch](http://cler.ch) de même que sous forme papier dans toutes les succursales de la Banque Cler, auprès de la direction du fonds ou de la banque dépositaire.

**Il est temps de parler d'argent.**

Bank  
Banque  
Banca

**CLER**



VAUD . Douze mois durant, l'équipe de nuit d'un EMS a tenté de s'opposer à la dégradation de ses conditions de travail. Elle s'est heurtée à une direction inflexible. Chronique.

# Une année de lutte à sens unique

VANESSA MONNEY . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD  
ERIC ROSET . PHOTO



**D**epuis 2021, l'équipe de veilleuses d'un établissement médico-social (EMS) vaudois s'organise pour lutter contre la péjoration de ses conditions de travail. En cause: la fin de la prise en compte de la pause de nuit dans le temps de veille.

Jusqu'à cette décision, la durée de la veille englobait le travail de nuit auprès des résident-e-s, ainsi qu'une pause d'une heure. Durant des années, la direction a ainsi reconnu le statut particulier du travail de nuit, qui impose de fait de rester dans l'établissement.

**TRAVAILLER PLUS POUR LE MÊME SALAIRE.** La situation va changer en 2019, avec l'arrivée d'un nouveau directeur. Ce dernier décide unilatéralement de décompter la pause de nuit du temps de travail. Il pose un ultimatum aux veilleuses: celles-ci ont trois semaines et quatre jours pour accepter cette péjoration de leurs conditions de travail, via un congé-modification. En clair: soit elles acceptent, soit c'est le licenciement. Les veilleuses devront donc travailler une heure de plus par veille, pour le même salaire. Or l'augmentation du nombre de veilles à effectuer qui en découle accentue la pénibilité du travail. La suppression de cette pause permet ainsi à l'établissement de réaliser des économies, sans aucune contrepartie. Rappelons que le travail de nuit est interdit par la loi sur le travail (LTr) – de multiples études démontrent qu'il représente un risque pour la santé des travailleurs-euses. Dans le secteur de la santé notamment, des dérogations à la LTr sont octroyées, car l'activité ne peut pas s'interrompre la nuit. Ces dérogations doivent être accompagnées de protections spécifiques.

Durant la nuit, les veilleuses de l'EMS en question ne peuvent raisonnablement pas quitter leur lieu de travail – ce que la direction conteste. La sécurité des résident-e-s exige pourtant que les soignantes restent dans l'établissement. L'effectif de nuit très limité (trois soignantes pour environ nonante résident-e-s, contre une cinquantaine de jour!) rend leur présence indispensable, afin qu'elles puissent intervenir en cas de besoin (décès, chute, etc.).

**UN SAVOIR NON RECONNU.** Ces veilleuses sont des professionnelles expérimentées – certaines travaillent depuis plus de vingt ans dans l'établissement. Elles ont développé un «savoir de la nuit», un savoir-être auprès des résident-e-s. Or cette prise en charge globale de la santé des résident-e-s, y compris dans ses aspects sociaux et psychologiques, n'est pas reconnue par un système de financement qui ne comptabilise que les soins requis. Pourtant, le travail de nuit en EMS consiste aussi à apaiser, accompagner, réconforter, expliquer, négocier, écouter les résident-e-s. Un temps pas mesurable ni objectivable, et donc non reconnu. Ainsi, la charge émotionnelle et les valeurs humaines nécessaires à une prise en charge de qualité se heurtent à toute tentative de quantification des soins.

**UNE DIRECTION SOURDE.** En colère face à la péjoration de ses conditions de travail, l'équipe de nuit de l'EMS, soutenue par le syndicat, a cherché la discussion avec la hiérarchie. Malheureusement, les portes sont restées fermées. Pire. La direction a tenté de péjorer encore leur situation, sous prétexte d'éviter des licenciements. Elle a d'abord voulu imposer, du jour au lendemain, une alternance

entre travail de nuit et de jour. Ensuite, elle a proposé de prolonger la pause de nuit à 90 minutes. Ces tentatives ont pu être bloquées par l'opposition de l'équipe. Un accord a même permis d'allonger la durée des veilles et de réduire leur fréquence – sans toutefois que la pause ne soit payée.

Confrontées à la dureté de la direction, frustrées de ne pas être entendues par un management qui ne tient plus compte des valeurs humaines de la profession, de la chaleur d'une relation, d'une main tendue ou d'un sourire, les veilleuses ont peu à peu été gagnées par la lassitude et la perte de motivation. Une situation qui est aussi la conséquence de politiques menant au sous-financement des EMS, ainsi que de réalités économiques, administratives et techniques qui accentuent la distance entre les soignant-e-s et les résident-e-s. Les outils d'évaluation, de transmission et de justification submergent en effet les soignant-e-s, qui n'ont plus le temps d'accompagner et de rencontrer les résident-e-s.

**LA NECESSITÉ DE S'ORGANISER.** Le constat est douloureux: après plus d'une année de bataille, plusieurs salariées ont décidé de quitter l'institution. Elles retrouvent du travail dans des établissements respectant davantage leurs salarié-e-s et où la spécificité du travail de nuit est reconnue. «La direction vient de mettre un terme à une belle solidarité nocturne sans prendre la peine de donner de vrais arguments», regrette l'équipe.

Cette bataille montre aussi la nécessité de s'organiser plus collectivement dans le secteur. Objectif: peser réellement et faire entendre l'urgence d'améliorer les conditions de travail dans les EMS, mais également dans l'ensemble du secteur de la santé. ■

## Repérages

### LES NUITS AGITÉES DES VEILLEUSES EN EMS

Le travail de nuit dans un EMS est loin d'être calme. Les sonnettes et les moyens de détection s'enchaînent à un rythme soutenu, et les résident-e-s peuvent facilement être désorienté-e-s.

Le travail est même devenu plus pénible avec les années, car les résident-e-s arrivent en EMS avec des pathologies de plus en plus lourdes et multiples. Les veilleuses prennent en charge des personnes atteintes de troubles cognitifs complexes, entraînant désorientation et déambulation nocturnes. Certain-e-s résident-e-s ont des angoisses vespérales, des craintes de la nuit, du noir, de rester seul-e-s.

Les veilleuses sont ainsi sollicitées de façon permanente pour une présence ou un réconfort. Elles doivent prendre soin de résident-e-s qui ont peur et sentent la vie leur échapper, qui sont en fin de vie, souffrent de sensations d'étouffement ou ont des douleurs qui augmentent la nuit. À cela s'ajoutent les soins requis, programmés pour chacun-e et qui varient d'un service à l'autre.

La nuit, chaque imprévu est plus lourd à gérer, vu l'effectif très réduit. Une chute, un décès ou une hospitalisation nécessitent à chaque fois une prise en charge particulière.

En dehors de ces tâches quotidiennes, le personnel de nuit assume aussi la charge d'éventuelles pannes mineures au niveau technique, en lien avec la maintenance et la sécurité globale au sein de l'EMS.

Elles doivent également être là pour les appels venant des appartements protégés. Bref. Pas le temps de souffler! ■



À Berne, la droite continue son offensive visant à prolonger le temps de labeur. Pour Brigitta Danuser, ancienne directrice de l'Institut de santé au travail, les journées à rallonge mettent pourtant en péril la santé des salariés.

# « Il faudrait réduire la durée du travail »

GUY ZURKINDEN . INTERVIEW  
INTERFOTO . PHOTO



Que sait-on du lien entre la durée du travail et l'état de santé?

**Brigitta Danuser** – En Suisse, les données sur la question n'existent quasiment pas – ce qui reflète le manque d'intérêt pour la santé au travail dans notre pays. De nombreuses études internationales montrent cependant que la durée du travail a un impact sur les troubles cardiovasculaires, les maladies musculosquelettiques, l'augmentation des cancers, les maladies physiques et psychiques, ainsi que sur la fréquence des accidents. Une enquête menée aux Pays-Bas a souligné par exemple que travailler plus de 10 heures par jour durant au moins 50 jours par an entraîne une augmentation significative du risque d'accidents vasculaires cérébraux (AVC) et cardiaque. Si un tel rythme de travail est pratiqué durant dix ans, les risques augmentent de 50%.

Y a-t-il une durée du travail limite au-delà de laquelle la santé est menacée?

On ne peut pas donner de réponse définitive à cette question, mais certaines études contiennent des indications intéressantes.

Une enquête réalisée par Dorothee Fischer en 2017 à partir d'une revue systématique des recherches sur la question arrive à la conclusion que, dès 9 heures de travail par jour, l'augmentation des risques d'accident ou d'erreur est plus que proportionnelle. Si on travaille 12 heures quotidiennes, le risque double par rapport à une journée de 8 heures.

En Australie, une enquête basée sur le suivi de 800 hommes et femmes depuis l'âge de 22 ans est arrivée à la conclusion que les personnes travaillant plus de 38 heures par semaine ont des facteurs de risque cardio-vasculaire accrus.

Il faut préciser que la plupart de ces études ne prennent en compte que le temps de travail rémunéré. Or durant une journée, nous effectuons aussi de nombreuses tâches non payées – travail domestique, prise en charge des enfants, etc. Cela représente une charge supplémentaire, as-

sumée le plus souvent par des femmes, et qui a aussi des effets sur la santé! Dès 39 heures par semaine, le risque de maladie psychique augmente, selon une autre étude menée par Huong Dinh (2017) en Australie. Réalisée sur une cohorte de 10 000 personnes, cette enquête prend en compte le travail non rémunéré et démontre l'impact du travail domestique sur la santé.

En Suisse, la durée du travail excède souvent 38 ou 39 heures...

En comparaison avec les autres pays industrialisés, la Suisse a une durée du travail très longue: la loi sur le travail prévoit une durée maximale de 45, voire 50 heures par semaine, qui peut encore être allongée jusqu'à 60 heures.

Notre pays compte aussi un taux de maladies associées au travail parmi les plus élevés du continent. Une personne sur trois estime que son travail nuit à sa santé. Pour protéger la santé des salarié-e-s, il faudrait donc réduire la durée du travail. Mais cette revendication est difficile à faire entendre dans le débat politique. Les discussions se concentrent sur l'offre de travail, pensée en termes quantitatifs. Elles oublient en revanche les conditions dans lesquelles ce travail est effectué, et leurs conséquences pour notre santé. Quant à la médecine du travail, elle est sous-développée en Suisse.

Au parlement, la droite tente d'allonger encore la durée du travail...

La droite continue en effet à faire pression pour affaiblir la loi sur le travail, comme en témoigne la récente proposition adoptée par la commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats (*lire ci-contre*). Si elles passent, ces modifications auraient pour conséquence de faire porter la responsabilité, en cas d'allongement de la journée de travail, non plus à l'employeur mais à l'employé-e. Ce dernier serait poussé à travailler plus longtemps en cas de charge importante. Ces changements auraient aussi pour conséquence de

diminuer les temps de récupération, pourtant décisifs pour la santé des salarié-e-s. J'ai de la peine à comprendre ces attaques contre une législation déjà très libérale. L'assouplir encore plus ouvrirait grand la porte à une montée de l'épuisement professionnel et des troubles de santé!

Un autre débat porte sur l'assouplissement de l'enregistrement de la durée du travail. Y a-t-il des études sur les conséquences d'une telle mesure?

Une révision de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail, entrée en vigueur en 2016, permet déjà à certaines catégories de salarié-e-s de renoncer à enregistrer leur temps de travail. Une étude réalisée par l'université de Genève a montré que les salarié-e-s concerné-e-s avaient tendance à travailler plus: 45,6 heures par semaine en moyenne, contre 39,6 heures pour ceux qui continuent à enregistrer systématiquement leur temps de travail. Une étude du Seco montre aussi que le renoncement à l'enregistrement de la durée du travail se traduit par une extension du travail réalisé, mais non payé. On ne dispose pas de données sur les effets de cette mesure sur la santé des salarié-e-s. En revanche, on sait que travailler au-delà de 45 heures par semaine a un impact négatif sur la santé...

Que peut-on conseiller aux salarié-e-s qui subissent de longs horaires de travail?

Il est très important de pouvoir planifier sa journée de travail et de prévoir des pauses en conséquence. Les temps de pause et de récupération sont en effet fondamentaux pour la santé. Selon l'étude de Dorothee Fischer que j'ai citée plus haut, le risque d'accident, d'erreur et les problèmes de santé mentale sont plus élevés lorsque les pauses ne sont pas assez fréquentes (plus de 4 heures d'intervalle) ou quand elles sont trop courtes (moins de 30 minutes). Avoir une influence sur l'organisation de ses heures de travail constitue donc une ressource très importante. ■

## Contexte

## ATTAQUE APRÈS ATTAQUE AU CONSEIL DES ETATS

En février, la commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats (CER-E) a accepté une proposition visant à exclure certaines catégories de salarié-e-s des dispositions légales réglant la durée du travail et de repos. L'Union syndicale suisse dénonce le risque d'une «pandémie de burnout»<sup>1</sup>. Le Conseil fédéral recommande aussi l'abandon de ce projet, qui va selon lui beaucoup trop loin dans l'affaiblissement de la protection des travailleurs.

La proposition de la CER-E s'inscrit dans un débat de longue haleine déclenché par deux initiatives parlementaires s'attaquant à la loi sur le travail (LTr).

La première, déposée en 2016 par Karin Keller-Sutter, alors conseillère aux Etats libérale-radical, voulait supprimer l'enregistrement du temps de travail pour certaines catégories de salarié-e-s.

La deuxième, du conseiller aux Etats (Centre) Konrad Graber, proposait de soustraire de larges catégories de travailleurs-euses aux dispositions légales en vigueur sur la durée du travail et le repos. L'initiative Graber permettait aussi de contourner ces dispositions en annualisant le temps de travail.

Une opposition regroupant syndicats et médecins du travail a réussi à mettre en échec l'initiative Keller-Sutter, puis obtenu la suspension des débats sur le texte de M. Graber. En parallèle, des discussions entre syndicats et employeurs se sont ouvertes sous la houlette du secrétariat d'Etat à l'économie. «Ce processus est extrêmement long. C'est vraiment pénible. Les syndicats poursuivent une tactique dilatoire», se plaignait récemment Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse<sup>2</sup>. Affaire à suivre. ■

<sup>1</sup> *Tribune de Genève*, 4 février 2022.

<sup>2</sup> *NZZ*, 8 juillet 2022.



## Carte blanche à LAURENT GABERELL . PUBLIC EYE

# COMMENT NESTLÉ FAIT DANSER LE SECO

Il y a six ans, le gouvernement mexicain déclarait une «urgence épidémiologique nationale» en raison de l'explosion de l'obésité dans le pays. Les chiffres sont dramatiques: 38% des enfants de 5 à 11 ans se trouvent en situation de surpoids ou d'obésité; parmi les 20 ans et plus, ce chiffre s'élève à 74%.

Dès 2019, le gouvernement mexicain a donc imposé des étiquettes d'avertissement, faciles à comprendre et bien visibles, sur les emballages des aliments malsains. Celles-ci mettent en garde contre une trop forte teneur en sucre, sel, graisses saturées ou calories dans les aliments transformés. Autre mesure de santé publique: des restrictions concernant la publicité de ces produits auprès des enfants.

Selon des données commerciales exclusives obtenues par Public Eye, les ventes dans le commerce des articles Nestlé «menacés» par une ou plusieurs étiquettes d'avertissement s'élevaient à plus d'un milliard de francs au Mexique en 2019. Le géant agroalimentaire a donc demandé l'aide du secrétariat d'Etat à l'économie (Seco).

Le 19 novembre 2019, un mail est envoyé au Seco depuis le siège de l'entreprise, avec en pièce jointe un «mémoire» qui énumère les aspects les plus problématiques du projet mexicain selon Nestlé. «Nous vous serions reconnaissants de toute aide et recommandation que vous estimez utile pour nos efforts de plaidoyer», écrit l'employé-e. Ce message fait partie d'une série de documents obtenus l'an dernier par le magazine d'enquête de la RTS *Temps Présent*, qui a invoqué la Loi sur la transparence. Ils montrent avec quelle docilité l'office fédéral s'est laissé instrumentaliser par Nestlé, jusqu'à susciter l'irritation du département fédéral des affaires étrangères.

N'hésitant pas à faire passer la défense des intérêts économiques de Nestlé avant la protection de la santé publique dans un pays émergent, le Seco a repris à son compte les préoccupations qui lui avaient été dictées par Nestlé. Il est intervenu auprès des autorités mexicaines et au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Il a par ailleurs fait la promotion du Nutri-Score, le modèle d'étiquetage volontaire soutenu par Nestlé et utilisé en Suisse, où la malbouffe est nettement moins «sanctionnée» et reconnaissable qu'avec l'approche mexicaine.

Notre enquête, publiée en juillet dernier, montre aussi que le Mexique n'est pas un cas isolé. Le Seco est également intervenu en Équateur, au Chili et au Pérou, qui ont introduit des systèmes d'étiquetage nutritionnel similaires ces dernières années<sup>1</sup>.

En mai dernier, la secrétaire d'Etat sortante Marie-Gabrielle Ineichen-Fleisch a parfaitement résumé la position politique qui se cache derrière ces pratiques douteuses: «L'une de mes principales tâches, pendant les onze années que j'ai passées à la tête du Seco, a été d'éviter le renforcement de la réglementation». Le secrétaire d'Etat du ministère mexicain de la santé responsable de la loi mexicaine, Hugo López-Gatell, a une position claire à ce sujet: «Nous ne permettrons jamais que d'autres pays ou une entreprise étrangère dictent notre politique de santé».

Les autorités helvétiques ne doivent pas tolérer que la position défendue par le Seco auprès de gouvernements étrangers et au sein d'organisations internationales comme l'OMC soit dictée par les intérêts de Nestlé ou d'autres entreprises! ■

<sup>1</sup> <https://stories.publiceye.ch/nestle-mexique>

Alors qu'AVS 21 s'apprête à économiser 800 millions sur le dos des femmes, la suppression de l'impôt anticipé offre le même montant à une poignée de grands groupes.

# Sur la liste de vœux du Capital

## SERVICES PUBLICS

Patrick Odier, le banquier privé genevois, ne cache pas son enthousiasme. Selon M. Odier, la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations, soumise en votation le 25 septembre, stimulerait la place financière helvétique, entraînant ainsi «un bénéfice pour l'ensemble de l'économie». Mieux. À en croire l'ancien directeur de la puissante association suisse des banquiers (ASB), la fin de cette taxe améliorerait la situation des finances publiques, en amenant «des rentrées de 350 millions en cinq ans seulement». M. Odier reprend ici le discours du Conseil fédéral<sup>1</sup>, largement diffusé par les partisans du projet qui annoncent sur leurs affiches vouloir «récupérer les recettes fiscales plutôt que les faire fuir».

**PLUS DE RECETTES? MON ŒIL!** Un pronostic sympathique, mais qui ne tient pas la route. Marius Brühlhart, professeur d'économie et codirecteur du centre pour la politique fiscale à l'Université de Lausanne (Unil), l'a d'ailleurs taillé en pièces dans la presse. «En règle générale, des impôts plus bas entraînent des recettes fiscales plus faibles» rappelle M. Brühlhart. Dans une interview accordée au *Blick*<sup>2</sup>, l'économiste souligne que la thèse selon laquelle la suppression de l'impôt anticipé aurait des conséquences positives sur les finances publiques «repose sur des bases fragiles». Et de prendre un exemple récent: la suppression du droit d'émission sur les obligations, qui date de 2012, avait été défendue par ses partisans avec le même argument: en stimulant le marché des capitaux, cette mesure était sensée augmenter les recettes des impôts sur les bénéfices et les revenus. Bilan des courses: depuis l'entrée en vigueur de ce cadeau fiscal, le volume des émissions a... baissé de 18%. «Ceux qui veulent supprimer l'impôt anticipé devraient avoir des arguments mieux étayés», conclut M. Brühlhart. Ses doutes sont partagés par la *Neue Zürcher Zeitung* (NZZ), pourtant grande partisane des cadeaux fiscaux: «Le pronostic du Conseil fédéral sur de rapides recettes fiscales supplémentaires semble osé», écrit le quotidien alémanique<sup>3</sup>.

**VOIE LIBRE À L'ÉVASION FISCALE.** Dans son interview, Markus Brühlhart souligne une autre conséquence en cas de suppression de l'impôt anticipé: «Il deviendra plus intéressant de ne pas déclarer ses avoirs en

obligations – et donc d'éviter l'impôt». Comme le souligne l'administration fédérale des contributions, l'objectif de l'impôt anticipé, introduit en 1944, était en effet de lutter contre l'évasion fiscale<sup>4</sup>. Déduite des intérêts versés sur les revenus de l'épargne et de la fortune, cette taxe est remboursée à celles et ceux qui remplissent leur déclaration d'impôt. En la supprimant en partie pour les sociétés ayant leur siège en Suisse ainsi que pour les investisseurs domiciliés à l'étranger, on pousserait ces acteurs (le plus souvent de grandes banques et entreprises) à frauder le fisc. On ne s'étonnera donc pas de trouver d'éminents représentants du lobby bancaire parmi les plus fervents partisans de l'objet: Patrick Odier bien sûr, mais aussi le banquier (président des conseils d'administration de Matter Group et de la Helvetische Bank) et conseiller national (UDC) Thomas Matter. Ou encore Ruedi Noser, membre du conseil d'administration de Credit Suisse Asset management et conseiller aux Etats libéral-radical.

**800 MILLIONS DE PLUS ET DE MOINS.** Moins de recettes, plus d'évasion fiscale. Voilà donc le bilan qui se dessine en cas de oui le 25 septembre. Avec un détail piquant: le montant du manque-à-gagner qui se dessine pour les caisses de l'Etat (600 à 800 millions, selon la gauche et les syndicats) est du même ordre de grandeur que le sacrifice financier demandé aux femmes dans le cadre de la contre-réforme AVS 21. «Il y a une forme de raffinement dans l'injustice sociale. On juge indispensable de faire travailler les femmes de ce pays un an de plus pour distribuer ces recettes en cadeaux fiscaux aux investisseurs étrangers» dénonce Pierre-Yves Maillard, le président de l'Union syndicale suisse (USS)<sup>5</sup>. C'est bien pour cela que, pour reprendre les termes de la conseillère nationale socialiste Jacqueline Badran, «les deux objets figurent sur la liste de souhaits du Capital»<sup>6</sup>. ■

<sup>1</sup> <https://www.efd.admin.ch/efd/fr/home/impots/imposition-nationale/reforme-impot-anticipe.html>  
<sup>2</sup> *Blick*, 22 août 2022.  
<sup>3</sup> *NZZ*, 24 août 2022.  
<sup>4</sup> <https://www.estv.admin.ch/estv/fr/accueil/impot-anticipe.html>  
<sup>5</sup> *La Liberté*, 26 août 2022.  
<sup>6</sup> *Wochenzeitung*, 18 août 2022.

## CAPITAL VS TRAVAIL . 11

### ALAIN ET LA CALCULETTE

Interpelé sur les 2,6 milliards d'excédents dégagés par l'AVS en 2021 – alors que ses services annonçaient un déficit –, Alain Berset a la réponse suivante: «Sans les deux milliards injectés par le projet de réforme de la fiscalité des entreprises (RFFA) (...) nous serions dans les chiffres rouges» (*Le Temps*, 27 août). Faux. Les comptes de l'AVS auraient bouclé sur un excédent plus réduit – 500 à 600 millions –, mais un excédent tout de même. Décidément, les maths et Alain Berset, ça fait deux. ■

### CHAUD DEVANT

Aucune eau mise à disposition, pas de pauses durant l'après-midi, des travaux pénibles effectués en plein soleil. Les syndicats genevois dénoncent les conditions de travail «extrêmement graves» imposées aux ouvriers du bâtiment cet été. Quant à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (Ocirt), il n'aurait même pas inspecté les chantiers en question, dénoncent les syndicats. «La situation est plus complexe», réplique le département de l'économie et de l'emploi (*Tribune de Genève*, 26 août). Sortir du bureau en pleine canicule peut en effet se révéler épineux. ■

### VIRER EN SOUPLESSE

Le Conseil d'Etat genevois a présenté son projet de refonte de la loi sur le personnel de l'Etat. L'avocat Romain Jordan résume le principal enjeu de l'exercice: «Il sera presque aussi facile de licencier un fonctionnaire qu'un simple employé en période probatoire» (*Tribune de Genève*, 19 août). Nathalie Fontanet, la ministre PLR en charge des finances, tente d'arrondir les angles: «le but est d'avoir un cadre plus souple et plus moderne» (*Le Temps*, 17 août). Licencié est devenu tellement tendance. ■

### ÇA INNOVE

L'école polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ) a signé un nouveau «partenariat stratégique» avec UBS. Sur dix ans, la grande banque mettra 20 millions sur la table pour «encourager l'innovation et l'intérêt des jeunes pour les branches MINT (mathématiques, informatiques, sciences naturelles et technique)» (*24 heures*, 26 août). On ne sait pas encore si un master en blanchiment est au programme. ■

## Carton Rouge

À Jacqueline de Quattro. «Le 25 septembre, je voterai oui à AVS 21. Par solidarité» affirme l'ex-conseillère d'Etat vaudoise (*Le Temps*, 24 août). Deux semaines plus tôt, M<sup>me</sup> de Quattro avait pourtant reconnu qu'elle recommencera à toucher sa rente d'ex-magistrate «le jour où l'âge ou la santé ne me permettront plus de travailler». (*24 heures*, 12 août). Cette rente, garantie à vie, s'élève à... 138 200 francs par an. Un montant bien, bien plus élevé que la maigre retraite qui attend les dizaines de milliers de vendeuses ou auxiliaires de soins que cette privilégiée, aujourd'hui membre du conseil d'administration de Securitas SA, appelle à trimer une année de plus... «par solidarité»! ■



ROYAUME-UNI . Cet hiver, des milliers de familles pourraient devoir choisir entre se chauffer et se nourrir. Face à l'inflation et à la baisse des salaires réels, les syndicats annoncent un durcissement des mouvements de grève.

# Vers un automne de la colère

SERVICES PUBLICS  
KEYSTONE . PHOTO

Le 21 août, les 1900 dockers de Felixstowe, le plus grand port de conteneurs de l'Angleterre, entamaient une grève de huit jours. Soutenus par le syndicat Unite, les travailleurs refusent l'offre de leur patron – une augmentation salariale de 7%, alors que l'inflation dépasse les 10% et que leur compagnie, CK Hutchison, a versé 198 millions de livres sterling<sup>1</sup> en dividendes à sa société mère, basée à Hong-Kong.

**PORTS, TRANSPORTS, POSTE...** Le même jour que les dockers, 1600 chauffeurs employés par London United, propriétaires de la RATP française, débrayaient durant 24 heures. Cinq jours plus tard, 115 000 employés du Royal mail, la poste britannique, lançaient une première grève de 24 heures, reconduite le 31 août. Du 5 au 7 septembre, ce sera au tour des conducteurs de la compagnie Arriva, propriété de Deutsche Bahn, d'arrêter le travail. «Chaque jour ou presque, le Royaume-Uni est confronté à un nouveau mouvement d'exaspération des salariés. 'L'été du mécontentement', comme il a été surnommé, a débuté en juin et tend à se durcir»<sup>2</sup>.

**UNE TRAGÉDIE SOCIALE?** Quels que soient les secteurs concernés, ces luttes convergent autour d'une revendication centrale: une hausse des salaires à hauteur de l'inflation. En juillet, la hausse des prix s'élevait à 10,1%. En octobre, elle pourrait atteindre 13%. Pour les foyers pauvres, l'automne s'annonce catastrophique. Fin août, le régulateur britannique des marchés de l'énergie et du gaz a annoncé une hausse du prix de l'énergie de 80%, dès le 1<sup>er</sup> octobre. Selon des chiffres dévoilés par le quotidien *The Guardian*, la facture énergétique pourrait bientôt manger 47% du budget des familles les plus précaires du pays<sup>3</sup>. «Des milliers de personnes ne pourront plus payer leurs factures (...) Nous sommes sur le point de voir des milliers de foyers se voir couper totalement l'accès à l'électricité», avertissent les économistes de la Resolution Foundation. Une campagne en ligne intitulée «*Don't pay*», recommandant aux usagers de refuser de payer leurs factures d'énergie dès



le 1<sup>er</sup> octobre, rencontre d'ailleurs un vif succès<sup>4</sup>.

**DEMAIN, LES INFIRMIÈRES?** Pour éviter le drame social qui s'annonce, les deux plus grands syndicats du pays, Unite et Unison, proposent de mener des grèves coordonnées cet automne, afin d'exiger de substantielles hausses de salaires. En parallèle, le Trade Union Congress (TUC), la fédération des syndicats britanniques, revendique une hausse du salaire minimum à 15 livres sterling (9,50 aujourd'hui). Le mouvement de lutte pourrait s'étendre à des secteurs clés du secteur public, dont les revenus sont soumis à une forte pression: selon Christina McAnea, secrétaire générale d'Unison, le salaire moyen touché par ses 1,3 million d'adhérents, en majorité des salariés du service public, a baissé jusqu'à 25% au cours des douze dernières années<sup>5</sup>.

Les syndicats du personnel soignant travaillant au sein du système de santé publique, le NHS, ont ainsi refusé fermement la maigre proposition (+4%) du gouvernement, qui se serait traduite par une nouvelle baisse des salaires réels. Ils consultent ou s'appêtent à consulter leurs membres sur le principe du lancement d'une grève. Du côté des ensei-

gnants, la colère gronde. Les cinq principaux syndicats rejettent l'augmentation de 5% annoncée par le gouvernement. Ils pourraient aussi décider de débrayer.

**LA GUERRE AUX SYNDICATS?** L'automne s'annonce froid dans les foyers, mais chaud sur les lieux de travail. Et l'éventuelle élection de Liz Truss, la candidate en pole position dans la course à la succession du premier ministre Boris Johnson, pourrait encore jeter de l'huile sur le feu. En juillet M<sup>me</sup> Truss a déclaré la guerre aux syndicats en annonçant qu'elle adopterait, dès son entrée au gouvernement, un décret limitant fortement le droit de grève. Pour Mick Lynch, secrétaire général du RMT, le combatif syndicat des transports, il s'agirait de «la pire attaque contre les droits syndicaux et civiques depuis la légalisation des syndicats en 1872». Et le dirigeant syndical de promettre une «résistance massive». ■

<sup>1</sup> Une livre sterling équivaut à environ 1,13 franc suisse.

<sup>2</sup> *Le Monde*, 24 août 2022.

<sup>3</sup> *The Guardian*, 26 août 2022.

<sup>4</sup> <http://alencontre.org/europe/grande-bretagne/grande-bretagne-la-campagne-dont-pay-prend-de-lampleur.html>

<sup>5</sup> *The Guardian*, 28 août 2022.

## LA SUISSE EXISTE par Jean Ziegler

SOCIOLOGUE . ANCIEN RAPPORTEUR SPÉCIAL DE L'ONU POUR LE DROIT À L'ALIMENTATION ET AUTEUR <sup>1</sup>

## UN SILENCE EFFRAYANT

Après la mise à mort de Jésus-Christ à Jérusalem, on dit que l'apôtre Jean a fui la Palestine occupée par les Romains. La tradition rapporte que Jean aurait écrit le livre de «l'Apocalypse» dans une caverne, sur l'île grecque de Patmos. Selon cet écrit, le diable enverra quatre fléaux destructeurs pour dévaster le monde: la faim, les épidémies, la guerre et le feu.

Presque 2000 ans ont passé. Et la prophétie de Jean se réalise de manière terrifiante. António Guterres, le secrétaire général de l'ONU, a déclaré le 23 juin: «Nous sommes au seuil d'une vague de tsunamis de la faim.»

Intelligente et énergique, Catherine Russell est la directrice générale de l'Unicef, le Fonds des Nations unies pour l'enfance. Le 3 juillet dernier à Zurich, elle a donné un compte rendu de son long voyage au Moyen Orient et en Afrique. Dans une interview publiée par le quotidien *Blick*, elle décrit la scène suivante: «Imaginez que vous vous rendez dans une clinique. Vous entrez dans une pièce où se trouvent des bébés. Et vous n'entendez aucun cri. C'est le silence total. Les enfants ne font aucun bruit. C'est effrayant, car nous savons tous que, dans une pièce remplie de petits enfants, il y a toujours un peu de bruit. Or dans la clinique en question, les bébés sont tellement sous-alimentés qu'ils n'ont même pas la force de crier. Pour moi, cette expérience a été un cauchemar. Je ne l'oublierai jamais.»

L'arme la plus efficace de l'Unicef contre la faim est une barre de beurre d'arachide, enrichie d'huile végétale et d'autres nutriments. Même les enfants souffrant de malnutrition sévère peuvent être ramenés à la vie grâce à ces barres. Le silence vécu par M<sup>me</sup> Russell dans la clinique d'enfants qu'elle a visitée s'explique par la raison suivante: il n'y avait pas de barres d'arachide dans cet établissement, car le budget de l'Unicef est épuisé depuis mars.

Le Programme alimentaire mondial (PAM) de l'ONU se trouve dans une situation tout aussi désespérée. À eux seuls, les coûts engendrés par les épouvantables famines qui sévissent en Afrique orientale et au Yémen dépassent le budget du PAM pour cette année. C'est pourquoi les responsables onusiens ont demandé aux pays riches de leur fournir d'urgence un financement complémentaire, à hauteur de 22 milliards de dollars. Jusqu'à présent, le montant de l'aide supplémentaire promise est de 4 milliards de dollars.

Le président russe, Vladimir Poutine, mène une guerre d'extermination contre l'Ukraine, le troisième exportateur de céréales au monde. Selon l'ONU, quarante-cinq Etats d'Afrique et du Moyen-Orient importent plus d'un tiers de leurs besoins en blé, seigle et maïs d'Ukraine. L'absence de ces importations a pour conséquence que des millions de personnes vont mourir de faim.

L'accord d'Istanbul conclu le mois dernier entre la Russie, l'Ukraine, la Turquie et l'ONU vise à rétablir les exportations de céréales ukrainiennes via des corridors protégés en mer Noire. Mais cet accord a d'ores et déjà été saboté par des bombardements russes sur la ville portuaire d'Odessa. Il ne concerne, par ailleurs, qu'une petite partie des récoltes ukrainiennes.

Quelles responsabilités avons-nous, habitant-e-s d'une Suisse riche? Nous devons obliger le Conseil fédéral à augmenter massivement les contributions qu'il verse à l'Unicef et au Programme alimentaire mondial. ■

<sup>1</sup> Jean Ziegler a notamment publié: *Lesbos, la honte de l'Europe*. Seuil, 2020.