

# services PUBLICS

## Les TRM montrent la voie!

Les technicien-ne-s en radiologie médicale (TRM) de l'hôpital de Fribourg (HFR) ont fait grève pendant six jours pour leur classification salariale. Ils et elles ont imposé la grève comme outil légitime.

EN PAGE 3

### Sonnette d'alarme

**5** SUISSE – Salaires insuffisants et charge de travail élevée: la pénurie de personnel qualifié dans le travail social est en passe de s'installer. La qualité des prestations destinées aux plus fragilisés-e-s est menacée.

### Service public empêché

**6-7** ENJEUX – Partant du constat d'une dégradation des prestations du service public, la sociologue française Nadège Vezinat s'est attachée à en démontrer les mécanismes dans son dernier ouvrage *Le service public empêché*. Entretien.

### Jeu de go patronal

**9** CONTRE-FEUX – S'intéresser aux règles relatives au temps de travail en Suisse revient à découvrir un monde où les dispositions sont taillées sur mesure pour les besoins du patronat au détriment des travailleurs-euses.

### Le poison du racisme

**10** INTERVIEW – Le racisme reste un phénomène mal connu de celles qui n'en sont pas victimes et qui ne peuvent pas discerner la dimension cumulative qui le caractérise. Les lieux de travail ne sont évidemment pas épargnés.



## L'image de Valdemar Verissimo

Fribourg, le 3 février 2025: très mobilisé-e-s, les technicien-ne-s en radiologie médicale de l'hôpital de Fribourg (HFR) entament leur premier jour de grève

Cette lutte, six jours durant, dans la santé est à bien des égards exceptionnelle. La détermination et le courage avec lesquels les grévistes se sont organisé-e-s et ont mené leur lutte méritent le respect.

## Éditorial

# Vents mauvais

L'accession de Donald Trump à la présidence de la plus grande puissance mondiale ne cesse de déployer ses effets réactionnaires. Ses actions et interventions vont dans le même sens, celui d'une volonté des dirigeant-e-s d'accroître encore leur domination sur les populations, sans rechigner sur la contrainte ouverte, comme en témoignent les expulsions d'immigré-e-s. Au nombre des autres cibles désignées figurent en bonne place les droits des femmes et le climat. L'administration Trump est soutenue avec un enthousiasme débridé par les super-riches, Elon Musk en tête (Tesla, X), mais aussi Jeff Bezos (Amazon), Mark Zuckerberg (Meta), Sundar Pichai (Alphabet-Google), Tim Cook (Apple). Présents tous cinq à la cérémonie d'investiture de Donald Trump, leur fortune additionnée se monte à 1300 milliards de dollars, a calculé la presse. Ils sont maintenant au cœur du pouvoir. Par ailleurs, la victoire de Donald Trump donne évidemment des ailes à ses émules sur notre continent. L'extrême droite eu-

ropéenne a ainsi paradé le 8 février à Madrid et a adopté le slogan «Make Europe Great Again». Au pouvoir ou en passe d'y parvenir dans plusieurs pays européens, elle sent, à juste titre, qu'elle a le vent en poupe. Les prochaines élections en Allemagne vont confirmer la montée en puissance de l'AfD – un parti qui fait campagne sur un slogan se référant au

nazisme – et son influence grandissante sur la droite traditionnelle, qui, de son côté, ne cesse de se rapprocher des solutions les plus réactionnaires. La Suisse n'offre pas un tableau franchement plus réjouissant. Relevons tout d'abord au passage le soutien apporté par l'ancien conseiller fédéral Ueli Maurer à l'AfD, signal qui se passe de commentaires. Si le PLR ne prend pas de telles positions, il ne souhaite pas demeurer en reste dans la course aux propositions anti-étrangères.

Les débats sur l'initiative de l'UDC «Pas de Suisse à 10 millions!» l'ont bien montré. Sans surprise, le Conseil fédéral a décidé de rejeter cette initiative, mais il a présenté des «mesures d'accompagnement» ridicules sur le plan social, mais comprenant, pour faire bonne mesure, des durcissements dans le domaine de l'asile (dont la participation à l'aug-

mentation démographique est strictement insignifiante). Face à cela, le PLR s'époumone et réclame à hauts cris des mesures supplémentaires contre «l'immigration illégale». Du côté du Conseil fédéral, Beat Jans (PS) se félicite, quant à lui, que la Suisse ait augmenté ses chiffres de renvois en 2024 et soit en tête des classements européens en la matière. Pas plus que le rapprochement des droites, la colonisation de l'appareil d'État par les représentant-e-s du patronat n'est

pas à démontrer dans notre pays. Un exemple récent vient de le confirmer: la nomination par Guy Parmelin (UDC) à la tête de la Direction du travail du Secrétariat d'État à l'économie de Jérôme Cosandey. Ce dernier vient directement de la «boîte à idées» libérale Avenir Suisse, une fondation sponsorisée par les plus grandes entreprises multinationales du pays et qui a toujours promu le démantèlement des règles minimales en matière de conditions de travail ou encore l'allongement du temps de travail. La Direction du travail dont il prend la tête est notamment responsable de la protection des salaires dans le cadre des mesures d'accompagnement et de la Loi sur le travail. Cette nomination est indéniablement un mauvais signal de plus pour la population travailleuse. Face à ces sombres développements, il s'agit de se préparer à de dures luttes dans l'avenir. Le courage que les technicien-ne-s en radiologie médicale de l'hôpital de Fribourg ont démontré doit nous indiquer la direction à suivre. ■

ALEXANDRE MARTINS . RÉDACTEUR

## SE PRÉPARER À DE DURES LUTTES

**FRIBOURG . Mobilisé-e-s depuis plusieurs années pour revaloriser leur classification salariale, les technicien-ne-s en radiologie médicale (TRM) ont fait grève pendant six jours. Ils-elles se sont heurté-e-s à un Conseil d'État déterminé à éviter toute concession. Même s'ils-elles n'ont pas [encore] obtenu gain de cause, les TRM ont imposé la grève comme outil de lutte légitime et obligé le Conseil d'État à faire une première concession.**

# Une grève exemplaire!

GAÉTAN ZURKINDEN . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION  
FRIBOURG  
VALDEMAR VERISSIMO . PHOTO

## CONTEXTE

### LA GRÈVE COMME OUTIL LÉGITIME

Dès le début de la grève, le Conseil d'État a voulu imposer un cadre autoritaire: refus de négocier, refus d'entrer en matière sur les revendications des grévistes. Le gouvernement a même essayé de faire passer la grève pour «illicite», menaçant les TRM de sanctions. Une attitude qui n'est pas loin de la Corée du Nord!

La détermination des grévistes a, toutefois, obligé le Conseil d'État à reculer: grâce à leur courage, ils-elles ont, de fait, imposé la grève comme un mouvement légitime, réduisant les menaces du Conseil d'État à des gesticulations peu crédibles. En effet, alors qu'il s'agissait d'une grève qu'il considérait comme «illégitime», le Conseil d'État a dû tolérer une grève offensive d'une durée de six jours, un fait unique dans le service public et parapublic fribourgeois.

Alors que, le mardi soir, le gouvernement clamait encore qu'il refusait de rencontrer les grévistes, il a dû faire machine arrière deux jours plus tard: le Conseil d'État a rencontré, le jeudi 6 février, une délégation des grévistes accompagnée du SSP, la qualifiant même de «constructive».

Enfin, s'il a refusé d'accéder aux revendications des grévistes, le Conseil d'État a dû, tout de même, faire une concession, certes minime, mais qui ouvre des perspectives: il a annoncé créer une nouvelle fonction de «technicien-ne thérapeute spécialisé-e», en classes de salaire 18 et 19. Pour les grévistes et le SSP, il s'agit, dorénavant, d'ouvrir des négociations avec la direction de l'HFR pour faire en sorte que le plus grand nombre de TRM – et, à terme, la totalité – puissent occuper cette nouvelle fonction.

Enfin, l'attitude du Conseil d'État face à l'ensemble des fonctions de la santé dans le canton de Fribourg, qui consiste à refuser toute amélioration, et le fait que les TRM aient eu le courage d'utiliser l'outil de la grève ont fait naître des réflexions au sein du personnel de santé: l'organisation d'une grève générale des fonctions de la santé dans le canton de Fribourg, pour obliger le Conseil d'État à revaloriser l'ensemble des fonctions de la santé. Le SSP y jouera sa pleine part! ■

**D**ans la grille salariale de l'État de Fribourg, les technicien-ne-s en radiologie médicale (TRM) sont en classe 17. Or, à Fribourg, l'ensemble des fonctions de niveau Bachelor HES qui ne sont pas dans le secteur des soins – enseignant-e-s primaires, éducateurs-trices, conseiller-ère-s en personnel (ORP), informaticien-ne-s etc. – sont colloquées au moins en classe de salaire 18, et jusqu'à la classe de salaire 24. Il s'agit là d'une inégalité de traitement inadmissible qui frappe, qui plus est, les métiers travaillant 24h/24 et 7 jours sur 7. La demande des TRM de voir leur profession revalorisée est donc absolument légitime.

**DÉVALUATION.** En décembre, le Conseil d'État a transmis aux TRM sa décision sur la demande de revalorisation de la classification salariale. Or, non seulement cette évaluation ne débouche pas sur une revalorisation, mais les conclusions vont même dans le sens d'une forte dévaluation de la fonction de TRM.

Les TRM, spécialité radiodiagnostic/médecine nucléaire, obtiennent ainsi 9% de points EVALFRI en moins que lors de la précédente évaluation, effectuée en 2009 (15,83 points, contre 17,43). Les TRM, spécialité radio-oncologie, obtiennent, de leur côté, 13% de points de moins que lors de la première évaluation de leur profession il y a 20 ans (18,64 en 2005, contre 16,13 en 2024). Une telle dévaluation est inacceptable, sachant que les responsabilités et les compétences des TRM ont fortement augmenté durant cette période. Si les TRM ne représentent que 1% du personnel de santé, ils-elles prennent en charge 82% des patient-e-s admis-es aux urgences et aux soins intensifs. Tous les jours, ils-elles s'occupent de patient-e-s dont la vie est en jeu (AVC, cancers, accidents graves, urgences, etc.). Cette décision scandaleuse va mettre le feu aux poudres: avec l'appui du SSP, les TRM vont saisir en janvier l'Organe de conciliation et d'arbitrage (OCA), qui ne pourra que constater l'absence totale de volonté de négocier du Conseil d'État et délivrer un acte de non-conciliation. Dès lors, la décision était prise de lancer la grève le lundi 3 février. Malgré les menaces du Conseil d'État qui a estimé que cette grève était illicite, 80% des TRM vont participer au mouvement sur trois sites de l'Hôpital cantonal fribourgeois (HFR), à Fribourg, Tavel et Riaz.

**PLANIFIER AU JOUR LE JOUR.** Conscient-e-s de leur responsabilité dans les soins à la population, les TRM vont préparer leur mouvement de grève dans le plus grand respect des patient-e-s. Environ 20% des interventions seront maintenues à travers un système de service minimum organisé par les grévistes. Ces derniers-ères vont d'ailleurs insister pour contacter eux-elles-mêmes les patient-e-s dont le rendez-vous doit être déplacé du fait de la grève. Ces contacts vont révéler le profond soutien des patient-e-s et de la population à leur lutte, avec l'envoi de centaines de messages de solidarité et un appel de soutien qui a réuni plus de 3000 signatures en quelques jours.

**BRAS DE FER.** La grève démarre le 3 février sur une double revendication adressée au Conseil d'État, à savoir l'ouverture de négociations visant à réviser les critères dévalués et à octroyer la classe de salaire 19 au moins. Sans doute désireux de faire un exemple, le gouvernement a une attitude très dure puisqu'il n'acceptera de recevoir une délégation des grévistes que le 6 février.

À la suite de cette rencontre, le Conseil d'État va poursuivre sur sa ligne autoritaire. Le lundi 10 février, tout en précisant refuser d'entrer en matière sur les revendications des grévistes, il est toutefois obligé de faire une concession, certes minime, mais qui ouvre une première brèche: il crée une nouvelle fonction de technicien-ne thérapeute spécialisé-e qui serait colloquée en classes 18 et 19.

**UNE GRÈVE QUI POURRAIT REPREDRE.** Ce résultat est, certes, largement en dessous des revendications des grévistes, puisque, pour l'instant, cette fonction ne pourrait concerner qu'une petite minorité des grévistes. Il représente toutefois une première brèche qu'il s'agit, dorénavant, d'élargir. Il s'agit de faire en sorte qu'à terme, l'ensemble des TRM soient colloqué-e-s en classes de salaires 18 et 19. Les TRM ont donc décidé de suspendre le mouvement de grève dans l'attente de négociations à venir avec la direction de l'HFR, quitte à le reprendre en fonction du déroulement. En parallèle, les TRM et le SSP vont poursuivre leurs démarches visant à corriger l'évaluation de leur profession publiée par le Conseil d'État en décembre 2024. La lutte des TRM, appuyée par le SSP, se poursuivra jusqu'à ce que l'ensemble des revendications aient abouti. ■

## Repérages

### PAROLES DE GRÉVISTES

La dévaluation de la fonction de TRM du mois de décembre provoque la colère des grévistes, notamment l'estimation d'un niveau de complexité de communication «simple», correspondant à un travail de guichet.

«Je crois que les personnes qui décident n'ont aucune idée de ce qu'on fait réellement. Les gens qui ont évalué notre fonction ne sont pas venus ici. Moi je fais tout: mammographies, IRM, scanners, radios, images sous scopie. Je suis polyvalente: je passe la plus grande partie de ma journée avec des patientes et patients. Je ne suis pas engagée pour régler des machines. Je continue mon métier pour être en contact avec la patientèle, sinon j'aurais arrêté d'être TRM. C'est ça qui me passionne.»

«Le point qui m'a le plus touché, c'est le fait que dans l'évaluation, on nous assimile à des personnes qui orientent les patient-e-s au guichet. Notre communication est complexe: nous devons orienter des patient-e-s qui viennent en radiologie pour des diagnostics qui ne sont pas bénins! Nous devons les rassurer tout en sachant, parfois, qu'ils-elles sont atteint-e-s par des cancers.»

«Notre métier est mal connu. On doit faire face à l'angoisse de la maladie, de la mort. On a dû travailler avec des enfants atteint-e-s de cancer et on n'a pas vraiment de soutien. Moi, j'allais pleurer aux toilettes.»

«Nous avons de fortes responsabilités, par exemple nous faisons des anamnèses pour connaître les antécédents des patient-e-s: nous devons savoir quels examens ont déjà été faits, car s'il y a un terrain allergique, nous devons le savoir. Nous devons détecter cela, sinon c'est la vie des patient-e-s qui est en jeu.»

«La patientèle a aussi beaucoup évolué: nous avons de plus en plus de patient-e-s qui portent des pacemakers, prothèses, des pompes à insuline, qui sont des éléments qui compliquent l'examen.»

«J'ai l'impression que dans la santé, ça ne peut plus continuer comme ça, les gens payent de plus en plus de primes pour la caisse-maladie, et on n'est pas là pour eux. Ce n'est pas de notre faute, mais il y a un manque de personnel, on fait plein d'heures supplémentaires, il y a des burn-out.»

«Les Fribourgeois-es ont compris qu'on se battait aussi pour eux-elles. Investir dans la santé aujourd'hui a vraiment un impact à long terme. Faire des économies dans la santé, ce sont de fausses économies. La population l'a bien compris et nous soutient. Les patient-e-s en témoignent.» ■



GENÈVE APRÈS LES CADEAUX FISCAUX, L'AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE

## SIGNEZ ET FAITES SIGNER LE RÉFÉRENDUM!

**A**vec des comptes publics dopés aux bénéfices faramineux et non moins problématiques des sociétés de négoce (qui ont profité de la flambée des prix depuis l'invasion de l'Ukraine pour accroître leurs marges), la très large majorité de droite au Parlement est à la manœuvre et souhaite se servir de ce momentum fiscal très particulier pour faire passer des règles qui permettront d'ici quelques années de démanteler les services publics.

La première étape a consisté, à la fin de l'année dernière, à revoir à la baisse la fiscalité tant des personnes morales que des personnes physiques afin de résorber les excédents fiscaux pour ne pas avoir à les utiliser pour répondre aux besoins sociaux grandissants dans le canton. Si la baisse de la fiscalité des personnes morales n'a pas passé la rampe, la droite a réussi son pari sur le principal objet, la baisse de l'imposition des personnes physiques, en donnant quelques allègements fiscaux pour la classe moyenne inférieure et en jouant le discours fallacieux de la défense du pouvoir d'achat. Entre-temps, l'essentiel de la baisse fiscale se concentrera sur les plus hauts revenus...

À peine cette votation gagnée, souhaitant mener le débat en période d'excédents budgétaires, la majorité de droite vient d'adopter au Grand Conseil deux nouvelles lois dites «corsets», ce qui représente la deuxième étape de l'offensive: limiter les dépenses par des règles budgétaires. Sur le principe, les deux lois votées prévoient respectivement que la croissance des charges soit limitée à l'augmentation démographique (L 12574) et qu'en cas de budget déficitaire, aucun poste ne puisse être créé à l'État (L 12575). Exceptionnellement, une augmentation de 1% des charges, respectivement la création de postes dans une proportion égale à l'augmentation de la population, pourra être admise... à la condition toutefois

que les deux tiers du Parlement y soient favorables.

La deuxième loi sera soumise à une votation populaire d'office. Les syndicats et la gauche ont lancé un référendum contre la première loi avec un délai de récolte à début mars (la feuille de signature est encartée dans ce numéro pour les lecteurs-trices genevois-es).

Les milieux bourgeois avancent en faisant du populisme budgétaire, se cachant derrière un prétendu bon sens budgétaire (ne pas dépenser plus que ce qu'on a) et disant qu'ils ont prévu des garde-fous (prendre la démographie comme étalon de la croissance des charges).

En réalité, il est tout sauf raisonnable que l'État se serre la ceinture, notamment en cas de crise. On l'a vu lors du covid, l'État doit être en mesure de faire face à des situations de crise y compris en creusant son déficit.

Par ailleurs, faire de l'évolution démographique l'étalon de la croissance des charges, c'est supposer que les besoins en services publics sont uniformes d'une personne à l'autre et que la composition démographique ne joue aucun rôle. À l'heure du vieillissement de la population et de la perte de pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs, la droite parlementaire tisse sa toile pour lancer sa troisième étape: le démantèlement de la fonction publique et des conditions de travail du personnel.

Cette troisième étape est déjà en partie prévue dans la deuxième loi puisque la limitation des postes ne concernera pas les postes d'auxiliaires. À l'instar de l'économie privée, à l'aune de l'austérité budgétaire créée de toutes pièces, on se dirigera donc vers la création d'une armée de travailleurs-euses précaires (auxiliaires), divisant le personnel.

Il est temps de mettre un frein à ce projet en faisant aboutir le référendum! ■

JOËL VARONE . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION GENÈVE

AÉROPORT FIN DES NÉGOCIATIONS AVEC EASYJET

## UNE ÉVOLUTION EXCEPTIONNELLE DES SALAIRES!

**A**près six mois de négociations, ruptures et reprises, easyJet a finalement consenti à une hausse des salaires qui se situe, sans nul doute, au sommet des résultats obtenus par les syndicats suisses. Le personnel employé par la filiale suisse d'easyJet se compose de plus de 700 hôtesses et stewards travaillant en cabine, réparti-e-s entre Genève et Bâle. La position dominante de cette compagnie lui permet de caracoler en tête avec 46% des passagers-ères à Genève et 60% à Bâle. Le salaire du personnel se compose d'une part fixe et d'une proportion importante en part variable. Pour avoir un salaire acceptable, le personnel doit voler toujours plus. Pour l'exercice 2025-2027, la part variable évoluera de plus de 28,75%, selon un accord salarial arraché de haute lutte. Ce score se monte à 31,5% pour les *Cabin Managers*. Pour ce qui est de la part fixe, l'avancée est aussi spectacu-

laire. Pour la première fois de son histoire suisse, easyJet accorde un 13<sup>e</sup> salaire à son personnel. Et pour finir, l'indice des prix à la consommation viendra s'ajouter aux salaires. Tout aussi historique est la reconnaissance de l'ancienneté, jusqu'à sept paliers. La prévoyance professionnelle fait une avancée notable.

Force est de constater que la mobilisation exceptionnelle du personnel organisée par le SSP est la seule explication de cette avancée sociale majeure. Le mot grève n'est plus tabou et la direction d'easyJet a évité une paralysie des opérations pendant les fêtes de fin d'année.

Depuis quelques années, les travailleuses et travailleurs ont gagné en combativité. Les succès des grèves de l'Aéroport et de Dnata ont marqué les esprits. ■

JAMSHID POURANPIR . SECRÉTAIRE SSP . TRAFIC AÉRIEN

VAUD EMS LA FONDATION DU MIDI

## VICTOIRE SYNDICALE!

**G**âce à la mobilisation du personnel, la Fondation du Midi, EMS multisite en ville de Nyon, renoue avec un fonctionnement plus harmonieux, même si l'équilibre reste fragile.

Retour en arrière. À la suite d'une première mobilisation du personnel en 2021, un audit ordonné par le Département général de la cohésion sociale (DGCS) confirmait un nombre important de dysfonctionnements dans la gestion de cet EMS. Une liste de 23 points mettant notamment en avant la communication déficiente de la direction, des problèmes de planification, la nécessité d'améliorer la collaboration à l'interne, le non-remplacement des personnes en arrêt ou encore le non-paiement des heures supplémentaires. Autant de points sur lesquels la direction s'était engagée à agir. Elle a cependant refusé à l'époque de respecter le règlement interne sur l'engagement familial, souhaitant maintenir en emploi la femme du directeur et le fils de l'infirmière-chef à des postes clés, malgré les dispositions contraires.

À l'automne 2023, le personnel revient vers le SSP, estimant que la majorité des 23 points du protocole établi n'ont pas été mis en conformité. À la suite d'une assemblée, le personnel a décidé de lancer une pétition qui a récolté la signature de la moitié des effectifs alors employés à

la Fondation du Midi. L'organisation du personnel et cette pétition ont donné une grande légitimité au mouvement qui a permis une intervention ferme du DGCS à l'encontre de la direction de l'EMS.

De nombreuses séances de discussion et des échanges, qui ont permis de démontrer que le problème de gestion remontait jusqu'au conseil de Fondation, ont finalement abouti à des mesures positives. Parmi elles: changements au niveau de la présidence et de la vice-présidence du comité de la Fondation; création d'un poste de RH; poste de gouvernante repourvu; réorganisation du poste d'intendance. Et surtout, respect du règlement interne sur l'engagement familial.

Le personnel estime que les changements ont apporté des améliorations significatives des conditions de travail, quand bien même tous les problèmes ne sont pas résolus. Raison pour laquelle le SSP reste engagé auprès du personnel de la Fondation du Midi.

Les grandes avancées obtenues à la Fondation du Midi montrent que la lutte paie toujours. Le personnel espère que sa mobilisation pourra servir d'exemple dans d'autres institutions de la santé. ■

CATHERINE FRIEDLI . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD

VAUD ACCUEIL EN MILIEU FAMILIAL

## LE SECTEUR S'ORGANISE, REJOIGNEZ-NOUS!

**D**ans le numéro de *Services Publics* du 16 août 2024, une interview retraçait les conditions de travail insuffisamment reconnues des accueillantes en milieu familial (AMF) du réseau lausannois. D'une manière générale, c'est le cas dans l'ensemble du canton de Vaud où les accueillantes sont beaucoup moins bien loties que celles de l'accueil collectif de jour. En 2023, les AMF étaient payées en moyenne seulement 6,22 francs/heure/enfant, uniquement pour les heures où les enfants sont là, sans avoir forcément de 13<sup>e</sup> salaire ou même d'assurance perte de gain maladie et avec des conditions de retraite minimales. Le plus gros problème est la variabilité de leur salaire puisque des contrats peuvent s'arrêter subitement, par exemple lors du déménagement d'un-e enfant, et que les accueillantes n'ont en général ni de socle de salaire de base assuré, ni de fonds de compensation couvrant suffisamment ou assez longtemps les pertes occasionnées jusqu'à la prise en charge d'un-e prochain-e enfant. Or, leur contrat prévoyant une disponibilité à 100% pour l'employeur, elles n'ont même pas le droit au chômage pour couvrir ces pertes temporaires.

L'accueil familial est pourtant considéré comme étant un maillon essentiel de l'accueil de jour. La racine du problème est qu'il a longtemps été considéré, de manière empreinte de sexisme, comme une «activité accessoire». La Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE) se préoccupe également de la situation et a fait un état des lieux de l'accueil familial en automne 2023, puis pris des mesures

pour encourager les réseaux à améliorer les conditions de travail. Pour mettre fin à l'hémorragie d'AMF dans le canton, la FAJE reconnaît la nécessité d'améliorer les conditions salariales, les conditions d'emploi et l'activité elle-même, constats que notre syndicat partage.

À Lausanne, les AMF se sont organisées au SSP depuis plusieurs mois en se syndiquant. Nous avons ainsi interpellé collectivement l'employeur (Centre vaudois d'aide à la jeunesse) et le financeur (Ville de Lausanne) via le syndicat afin d'ouvrir des négociations sur plusieurs points: salaires, rémunération des frais professionnels, prise en considération du temps de travail effectif et fonds de compensation notamment. Les AMF ont ainsi pu exposer directement les problématiques rencontrées et les demandes de revalorisation. Après de premiers échanges fructueux et une décision de la Municipalité, nous pouvons fêter les premières victoires pour les accueillantes du réseau LI! Nous avons obtenu l'augmentation des frais de repas pour les adapter au moins partiellement à celle du coût de la vie ainsi qu'un 13<sup>e</sup> salaire complet avec effet rétroactif à 2024! Les discussions se poursuivent et les AMF sont déterminées à continuer leur lutte pour elles et pour la qualité des conditions d'accueil des enfants! Le SSP – Région Vaud organisera prochainement une rencontre invitant toutes les AMF du canton à s'organiser pour étendre cette lutte à tous les réseaux du canton! ■

VANESSA MONNEY . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD

**PERSONNEL QUALIFIÉ** . La pénurie dans le domaine social a atteint un niveau critique et risque de mettre en péril les prestations à la population. Le SSP tire la sonnette d'alarme.

# Contre la pénurie dans le social

PHILIPPE MARTIN .  
SECRÉTAIRE CENTRAL SSP

La situation du personnel qualifié dans le domaine social est actuellement extrêmement tendue. C'est ce que confirme l'étude publiée la semaine dernière par SavoirSocial et la Sassa<sup>1</sup>. Dans des champs d'activité comme l'accueil de jour des enfants, les foyers pour enfants et pour jeunes ou encore le domaine de la migration et de l'asile, la situation est particulièrement critique. Mais dans les autres secteurs du travail social aussi, le nombre d'employé-e-s qui changent de poste après une courte période ou qui quittent complètement le secteur est supérieur à la moyenne des autres branches. C'est pourquoi la commission fédérative SSP du secteur social a élaboré un texte d'orientation<sup>2</sup> qui demande des mesures de revalorisation et d'allègement pour les professions du social et décrit les actions nécessaires, du point de vue des employé-e-s, pour lutter contre la pénurie de personnel.

**PRINCIPALES RAISONS DE LA PÉNURIE.** Le manque de ressources à tous les niveaux pousse régulièrement les employé-e-s à la

limite de leurs capacités. Les bas salaires, la charge de travail élevée avec des ressources limitées en temps et en personnel, le manque de possibilités d'évolution professionnelle et de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que la faible reconnaissance sociale sont les principales raisons qui poussent de nombreux-euses employé-e-s à tourner le dos au secteur social. Avec de graves conséquences: dans le social, la qualité des prestations dépend dans une large mesure de la disponibilité d'un personnel suffisamment qualifié. Lorsque cette disponibilité fait défaut, ce sont les plus fragilisé-e-s qui en paient le prix.

**SALAIRES ET CHARGE DE TRAVAIL.** Pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié et augmenter la durée des carrières dans le secteur social, il faut revaloriser et décharger les professions sociales en mettant l'accent sur le maintien du personnel. Le SSP distingue à cet effet les mesures concernant la formation, l'entrée dans la vie professionnelle, les conditions de travail et le développement professionnel:

- Renforcer la formation: augmenter le nombre de places de formation, améliorer les conditions pour la formation en cours d'emploi et les personnes qui changent de voie professionnelle, renforcer la formation pratique.

- Faciliter l'entrée dans la profession: processus d'introduction orienté vers la pratique, augmentation progressive de la charge de travail, décharge pour les collaborateurs-trices expérimenté-e-s qui initient les nouveaux-elles au métier.

- Rendre les professions plus attractives: augmentation sensible du niveau de salaire, salaire minimum généralisé de 5000 francs après un apprentissage, améliorations concernant les durées de travail et de repos, offres de soutien, meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

- Encourager le développement professionnel: large accès aux offres de formation continue, soutien financier et en temps de la part des employeurs.

Notre texte d'orientation permet ainsi d'étayer les revendications mises en avant par le SSP dans les différents cantons. Car de nombreuses initiatives sont en cours du côté de nos structures régionales. On peut prendre l'exemple de la mobilisation dans le canton de Genève pour une revalorisation de l'ensemble des fonctions du social et de la santé, notamment l'octroi d'une classe salariale supplémentaire pour les professions de niveau HES. Un rassemblement a eu lieu le 13 février<sup>3</sup>.

Nous savons que les interventions syndicales peuvent permettre d'obtenir des résultats. Dans le canton de Vaud, ce sont les mobilisations du personnel, impulsées par le SSP et ses partenaires, qui ont permis d'obtenir des améliorations significatives<sup>4</sup>.

**INDISPENSABLE ET PRÉCIEUX.** Surmonter la pénurie de personnel qualifié dans le secteur social exige également l'engagement des acteurs politiques et de la société. Un changement de mentalité est nécessaire quant à l'importance des professions sociales pour notre société. Le travail dans le social devrait enfin être reconnu pour ce qu'il est: indispensable et précieux pour l'ensemble de la société. ■

<sup>1</sup> <https://www.savoirsocial.ch/fr/etude-sur-le-personnel-qualifie-dans-le-domaine-social>. SavoirSocial est l'organisation faitière pour la formation professionnelle du domaine social (au sein de laquelle le SSP est représenté). La Sassa est la Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social.

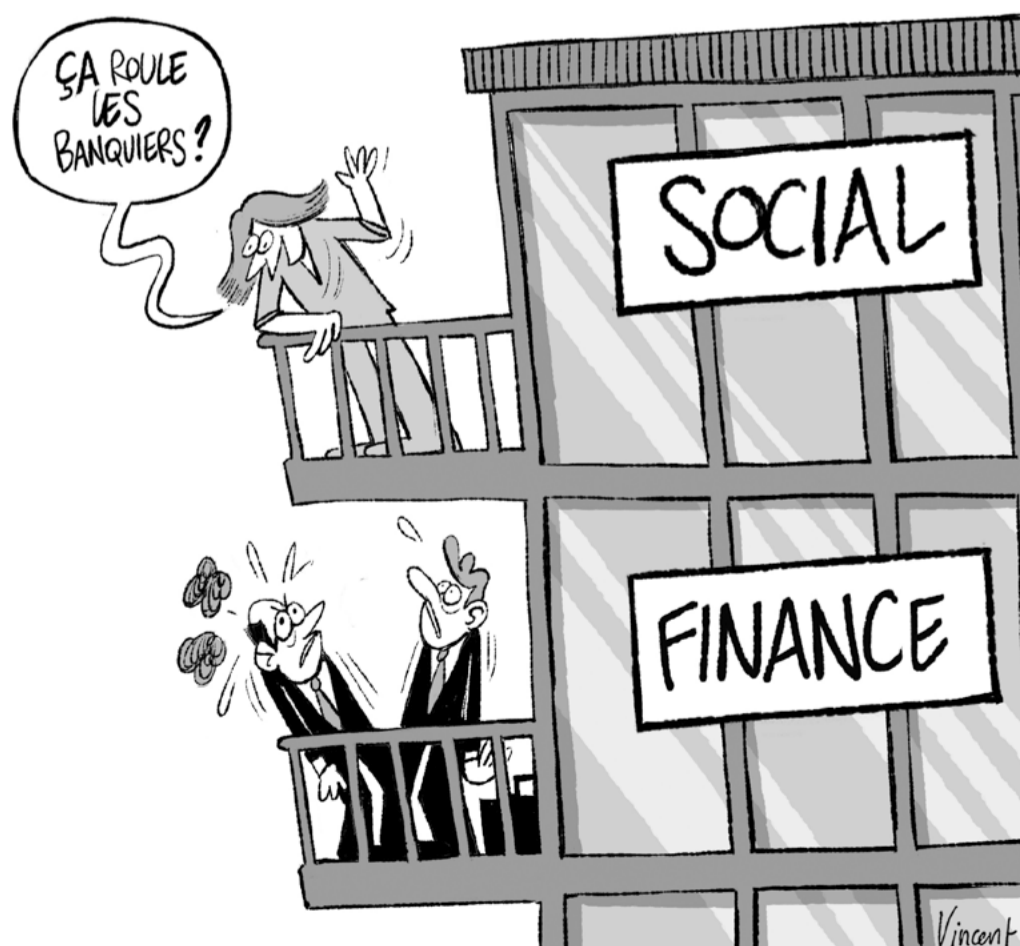
<sup>2</sup> <https://ssp-vpod.ch/social-penurie>

<sup>3</sup> <https://geneve.ssp-vpod.ch/revalorisation-13-02-2025>

<sup>4</sup> <https://vaud.ssp-vpod.ch/social-la-lutte-paie> et *Services Publics*, 24 janvier 2025.

## Le trait de Vincent

PÉNURIE DE PERSONNEL DANS LE SOCIAL  
IL EST URGENT DE CHANGER DE PARADIGME!



## Agenda militant

### SOIRÉE D'INFOS CONTRE LE PACTE ANTI-ASILE

NEUCHÂTEL  
Jeudi 20 février, 19 h à l'AMAR (rue de la Coquemène 1)  
Discussion introduite par Sophie Guignard (Solidarité sans frontières)  
Organisation: Droit de rester Neuchâtel

### NON À LA HAUSSE DES TAXES D'ÉTUDES!

LAUSANNE  
Jeudi 20 février 2025, 18 h 15 en salle GEO 2224, Université de Lausanne  
Séance de la section étudiante, ouverte aux personnes en formation, pour s'informer et définir les stratégies de la mobilisation contre la hausse des taxes d'études dans les hautes écoles cantonales

### «BILADI, UNE RÉVOLUTION»: SOIRÉE DE SOUTIEN À LA PALESTINE

NEUCHÂTEL  
Vendredi 21 février, 19 h à l'AMAR (rue de la Coquemène 1)  
Soirée de soutien à BDS: projection du film suivie d'un repas

### METRO BOULOT KINO: «THE DEVIL'S DRIVER»

GENÈVE  
Mardi 25 février, 19 h  
Projection suivie d'une discussion avec un membre d'Apartheid Free Zone  
Maison des arts du Grütli (rue du Général-Dufour 16)

### DÉPÔT DE LA PÉTITION POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION ETUDES-FAMILLE

LAUSANNE  
Mardi 4 mars 2025, à 15 h devant Unicentre (Université de Lausanne)  
Rassemblement public avec prises de parole et remise de la pétition à la direction de l'Unil  
Organisation: SSP – Section étudiante

### JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

Samedi 8 mars  
Rendez-vous sur [www.ssp-vpod.ch/8-mars-2025](http://www.ssp-vpod.ch/8-mars-2025)

### CONTRE-SOMMET SUR LES MATIÈRES PREMIÈRES

LAUSANNE  
Vendredi 14-dimanche 16 mars  
Conférences thématiques et ateliers  
Pôle Sud (avenue Jean-Jacques-Mercier 3)  
Programme: <https://stop-pillage.ch>  
Organisation: coalition Stop-Pillage

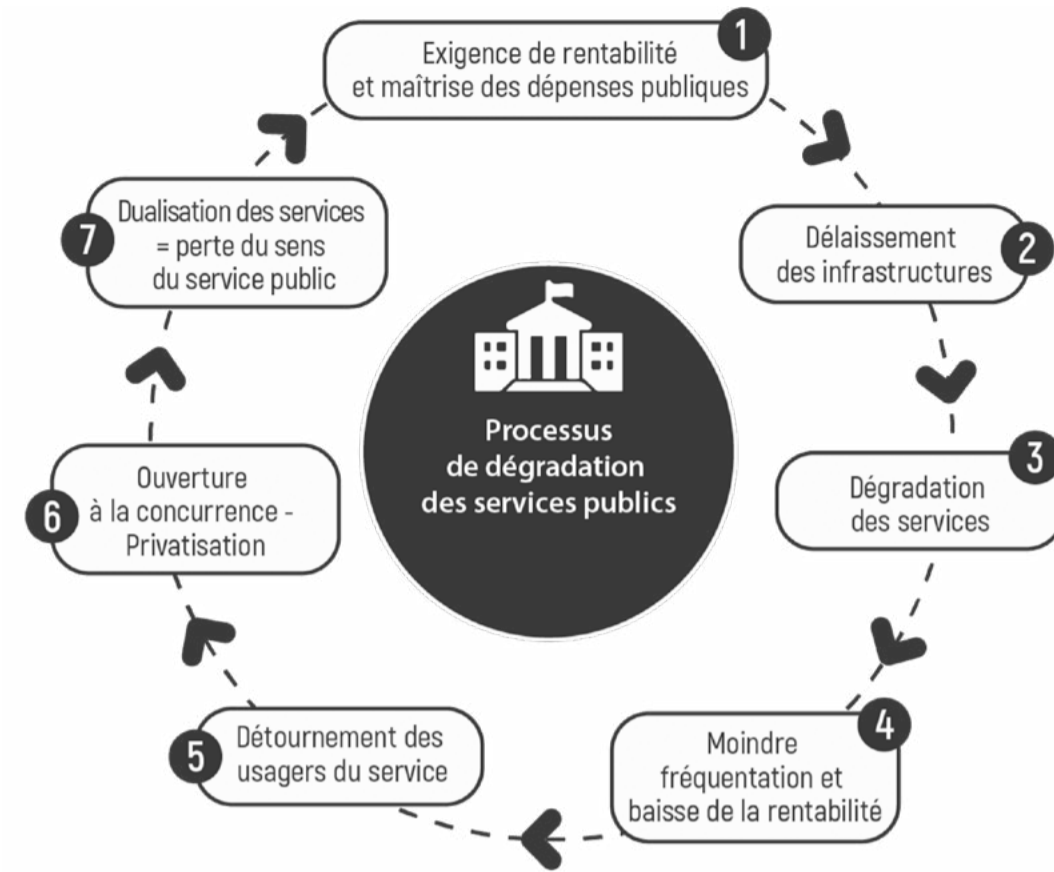
## Impressum

JOURNAL DESTINÉ AUX MEMBRES DU SSP  
PARAIT TOUTES LES 3 SEMAINES

ÉDITEUR RESPONSABLE  
SSP-VPOD  
Natascha Wey  
Secrétaire générale  
Case postale 8422  
8036 Zurich  
[www.ssp-vpod.ch](http://www.ssp-vpod.ch)

RÉDACTEUR RESPONSABLE  
Alexandre Martins  
Case postale 1360  
1001 Lausanne  
Tél. 021 340 00 00  
E-mail: [journal@ssp-vpod.ch](mailto:journal@ssp-vpod.ch)

IMPRESSION  
Atar Roto Presse SA, Genève



Le processus de dégradation des services publics que décrit la sociologue du travail, Nadège Vezinat, dans son livre *Le service public empêché*. • © Vezinat, 2024, PUF, p.33

Professeure de sociologie à l'Université Paris 8, sociologue du travail et des professions, Nadège Vezinat a publié en septembre dernier aux Presses universitaires de France (PUF) un ouvrage intitulé *Le service public empêché* dans lequel elle s'intéresse aux mécanismes de la dégradation des services publics. Au-delà des différences entre les cas français et suisses, les logiques à l'œuvre laissent distinguer des lames de fond similaires. Entretien.

# « Affirmer la singularité du service public »

ALEXANDRE MARTINS . INTERVIEW  
ÉRIC ROSET . PHOTO  
JÉANNE MENJOLET - FLICKR.COM . PHOTO

« Votre point de départ est constitué par le constat d'une dégradation des services publics, que vous expliquez en dégageant ce que vous nommez le « cycle de dégradation des services publics » (voir graphique ci-dessus). Nadège Vezinat – Contrairement à d'autres travaux qui font de ce constat un point d'arrivée, je pars en effet de ce cercle vicieux pour analyser l'enchaînement des étapes qui se succèdent en commençant par une exigence de rentabilité imposée aux services publics. Cette demande est difficile à satisfaire au regard des missions de service public à assurer qui sont structurellement déficitaires par leur nature. J'y vois une injonction contradictoire qui enclenche au niveau organisationnel ce cercle vicieux. L'étape suivante est celle d'un délaissement progressif de l'entretien des infrastructures. Ces dernières ne rapportent rien, leur entretien est mis de côté. Cela peut prendre des formes relativement inoffensives (des files d'attente qui s'allongent), mais également des formes plus graves, quand un accident ferroviaire provoque des morts. Il découle de cette étape une dégradation des services fournis (utilisation

sous-optimale, manque de lits dans les hôpitaux, etc.), ce qui entraîne encore une moindre fréquentation, et donc une moindre rentabilité. Cet argument va être utilisé pour l'étape suivante, qui consiste à ouvrir à la concurrence ou à privatiser les services. Ce processus mène à une forme de dualisation des services, soit la mise en place de gammes différentes de prestations de services en fonction des moyens des

## Même s'il fonctionne mal, le service public ne s'arrête pas

usagers-ères, ce qui rompt avec l'égalité de traitement, qui est pourtant au fondement des services publics. On voit ainsi se développer une segmentation des services publics. Ces développements vont avoir pour conséquence une perte du sens du travail pour les agent-e-s du service public qui ne retrouvent plus ce pour quoi ils-elles avaient choisi d'être là. C'est donc leur mission de service public qui est mise à mal car on passe de la rentabilité comme moyen visant à assurer une mission d'intérêt général à une fin en soi. On

passe d'une logique dans laquelle l'argent qu'on mettait dans le service public avait pour but de rendre le service fonctionnel à une logique où l'objectif est de limiter les dépenses, et le moyen sera de trouver le service public sur lequel rogner. On retombe donc sur une réactivation de cette exigence de rentabilité, qui est de nouveau difficile à atteindre, et on repart pour un tour, d'où la dimension de cercle vicieux.

Votre ouvrage s'intitule *Le service public empêché, pouvez-vous développer cette notion d'empêchement?* Souvent le constat posé sur les services publics se résume à « ça ne marche pas », mais ce n'est pas le cas. Je suis donc partie du terme « empêché » en utilisant sa polysémie et plus particulièrement en jouant sur son double sens pour l'analyse. Le premier sens, c'est celui de bloquer: quand quelque chose est empêché, il est bloqué, il rencontre des obstacles et ça ne fonctionne pas. Mais il y a un deuxième sens qui est plus intéressant car

il correspond mieux à la réalité du terrain: le sens de gêner, qui signifie que le service public fonctionne malgré tout. Et même s'il fonctionne mal, il ne s'arrête pas. C'est cette fameuse continuité du service public qui va, dans ces conditions, impliquer une dégradation du service et de la souffrance chez les agent-e-s car ils-elles savent qu'ils-elles travaillent mal. Ils-elles sont très conscient-e-s qu'ils-elles n'ont pas les moyens de fonctionner correctement, mais ils-elles restent quand même.

Vous faites référence dans votre ouvrage au rôle de l'Union européenne (UE) dans la libéralisation des services publics. En Suisse, il s'agit d'un thème d'actualité car l'UE demande à la Suisse d'ouvrir son marché de l'électricité à la concurrence. Quel bilan pouvez-vous tirer de la libéralisation poussée par l'UE et ses États membres? L'intérêt du-de la consommateur-trice est l'argument qui est mis en avant pour que la concurrence agisse en faisant baisser les prix, et donc qu'elle intervienne dans l'intérêt des usagers-ères. En réalité, la libéralisation européenne n'a jamais favorisé le-la consommateur-trice. L'Europe, c'est vraiment une strate de régulation qu'il faut analyser comme du droit de la concurrence. L'idée, c'est d'abord d'ouvrir de nouveaux marchés à la concurrence, hormis des exceptions, les fameux « services d'intérêt général ». Ils sont présents dans le livre blanc du 12 mai 2004 comme une « composante essentielle du modèle européen et une responsabilité partagée des pouvoirs publics dans l'Union européenne ». Cette mention, comme l'expression de « service public », n'apparaît cependant pas dans les traités européens eux-mêmes. Le Traité de Lisbonne, signé le 13 décembre 2007, donnera une base juridique uniquement aux services d'intérêt économique général (les services marchands et de réseau, comme l'électricité, en effet) en affirmant « le rôle essentiel et le large pouvoir discrétionnaire des autorités nationales, régionales et locales pour fournir, faire exécuter et organiser les services d'intérêt économique général d'une manière qui réponde autant que possible aux besoins des utilisateurs ». Concernant l'incitation à libéraliser, je peux faire deux remarques. La première porte sur la place des États. Les États qui



étaient souvent placés comme des arbitres ou des régulateurs au-dessus, sont maintenant positionnés comme une partie prenante parmi d'autres. Par ailleurs, et c'est la seconde remarque, on constate que si les États ont tendance à agiter le chiffon rouge de la libéralisation européenne, c'est généralement dans le but de ne pas assumer leurs devoirs nationaux de solidarité. Les conséquences sont à la fois des stratégies très court-termistes des États membres (d'où l'impossibilité de penser en termes de transition énergétique, par exemple) et l'absence de vision transversale, ce qui empêche de traiter l'ensemble des services publics comme une sorte d'écologie liée à un ensemble. Pour revenir aux conséquences sur le-la consommateur-trice, on observe que ce sont de grands oligopoles qui viennent remplacer les services publics. Il n'y a donc pas beaucoup plus de liberté de choix pour le-la consommateur-trice.

La question de l'exigence de rentabilité entraîne notamment une forme de nouvelle bureaucratie, avec des indicateurs en tous genres, qui sont bornés puisqu'ils ne parviennent pas à évaluer le qualitatif. Avec le *New Public Management*, on a exacerbé une logique des coûts, de la performance, de l'évaluation de la mesure et, dès lors, on a mis en place des indicateurs comptables. Même s'ils se veulent qualitatifs, ils vont mesurer le nombre d'usagers-ères qui sont passé-e-s dans la journée. La question est « qu'est-ce qu'on mesure finalement? » En choisissant de mettre l'accent sur une donnée quantitative, vous invisibilisez un ensemble d'autres choses qui ne sont pas comptables, mais qui sont au cœur du service public: la présence territoriale, le lien social, le fait d'échanger avec une personne âgée isolée, autant d'éléments qui n'entrent pas dans un tableau Excel et qui ne se traduisent pas en termes financiers. Les indicateurs se traduisent également par des entretiens minutés, ce qui remet en question la notion de « bien travailler »: on est passé d'une définition en termes de « traiter un dossier » à une vision qui considère que le « bien travailler » consiste à respecter la durée prévue pour un entretien. On ne parvient pas non plus à estimer les coûts évités, comme lorsqu'on fait

de la prévention qui permet pourtant de diminuer les coûts sociaux globaux. Les indicateurs n'y voient qu'une dépense et non un investissement à moyen ou long terme. La logique de rentabilité court-termiste va aussi à l'encontre de la singularisation du travail des services publics, au sens où les services publics sont spécifiques, ont partie liée avec les droits sociaux et n'entrent pas dans une logique de coûts pratiquement par définition. Pour moi, cette banalisation des services publics constitue le principal risque car elle augmente la tension autour du paradoxe organisationnel déjà évoqué, selon lequel il est demandé aux services publics d'assurer des missions qui sont structurellement déficitaires – s'il s'agissait de missions rentables, tout le monde voudrait les faire –, tout en leur coupant les moyens de les assumer, il s'agit d'une forme d'hypocrisie qui reporte le poids des tensions non résolues sur les agent-e-s.

Justement, quel impact cela a-t-il sur le travail des agent-e-s? Le poids des procédures et des indicateurs crée un décalage pour les agent-e-s entre les intérêts de leur organisation et ceux des usagers-ères. Face aux injonctions contradictoires dans lesquelles sont pris-e-s les agent-e-s, le sentiment de mal travailler se généralise. Or, quand on sait qu'on travaille mal, cela entraîne de la culpabilité chez la personne qui se dit « je travaille mal ». Cette dernière va s'appuyer sur une individualisation du travail qui conduit les agent-e-s à se sentir responsables alors même que nous parlons d'un dysfonctionnement organisationnel qui se répercute sur les agent-e-s des services publics avec des injonctions contradictoires constantes. Dans ce contexte, le stress au travail se développe car les agent-e-s n'ont pas les moyens de répondre aux demandes qui se présentent à eux-elles. On revient à la question de l'empêchement, qui peut entraîner des cas de surengagement où la personne cherche à prendre sur elle et à compenser par son zèle l'insuffisance des moyens qui sont à sa disposition, avec bien souvent le burn-out et l'épuisement professionnel à la clef. Les limites de l'intensification du travail sont atteintes depuis longtemps. Il faut bien voir que la doctrine qui prévaut en matière

de gestion est celle du *lean management* qui consiste à enlever le superflu. Mais comme les effectifs à l'heure actuelle sont déjà au plus juste, on se demande que retirer d'autre quand vous êtes déjà sur l'os. Quand il ne reste déjà plus que l'essentiel, ce qui implique que la moindre absence entraîne dysfonctionnement et explosion du fait de la surcharge constante, alors les logiques individuelles deviennent prégnantes. L'individualisation des rémunérations en est exemplaire dans la mesure où elle casse le collectif et augmente les conflits internes en développant le mécontentement général. Par ailleurs, il apparaît également que les conditions de travail influent sur le service. La tendance générale est à une précarisation de l'emploi public, ce qui change le travail effectué.

## Les services publics ont partie liée avec les droits sociaux

Est-ce que ces développements ont des conséquences pour l'usager-ère? On peut observer plusieurs éléments. Il y a tout d'abord une dimension de mise au travail de l'usager-ère pour qu'il-elle s'en sorte tout-e seul-e et que l'administration n'ait pas à s'en préoccuper. La dématérialisation est convoquée dans ce processus: malgré la grande inégalité de ressources entre différents types d'usagers-ères (ladite fracture numérique), l'important est de savoir si la digitalisation permet de consacrer davantage de temps aux solutions particulières ou si elle est entendue comme un moyen de se substituer aux guichets et donc de baisser les coûts. Dans ce dernier cas, en fait, vous allez créer du non-recours, vous allez provoquer de l'engorgement administratif et faire que des gens vont se détourner – s'ils le peuvent – des services.

Quelles sont les pistes pour revenir sur ce processus de dégradation des services publics? Les mécanismes à l'œuvre affaiblissent les collectifs alors qu'il serait essentiel de retrouver un sens commun permettant de transcender des logiques catégorielles et les tendances à l'individualisation. Le défi de fédérer les luttes en

sortant des conflits localisés et circonscrits reste entier. À mon sens, la menace principale est de désingulariser le service public, au sens de la disparition de ce qui fait le propre de la mission de service public et qui le distingue du marché. Sans cette particularité, il perd son bien-fondé et il n'y a plus de raison de défendre le service public, ses fonctions et ses principes. Tout ne peut se résumer à une question de moyens: l'allocation de moyens supplémentaires est certes souhaitable, mais ce serait illusoire de penser que cela permettrait de résoudre la crise des services publics. Je pense que seule une réflexion de fond sur les racines de l'empêchement serait vraiment utile. Il faudrait un retournement idéologique qui permette d'affirmer la singularité du

## Cours de formation SSP

## Responsabilité civile et pénale des enseignant-e-s

La responsabilité des enseignant-e-s, notamment lors des sorties scolaires (camps, voyages d'études, etc.), suscite de nombreuses interrogations et inquiétudes. Cette thématique sera abordée sous ses aspects juridiques et pratiques. Nous précisons les notions de responsabilité civile, pénale et administrative et nous examinerons plusieurs exemples concrets. Nous pourrions ainsi mettre en évidence quelques recommandations quant aux précautions à prendre et aux comportements à adopter.

**Mercredi 5 mars 2025 de 14 h à 17 h 30**

Lausanne, Maison du Peuple, salle Jean-Jaurès

Intervenant-e-s: Carole Wahlen, avocate; Cora Antonioli, enseignante, présidente Région Vaud; Philippe Martin, secrétaire central SSP.

Gratuit pour les membres du SSP. Les non-membres paient 150 francs.

Inscription par le biais du formulaire: [www.ssp-vpod.ch/formation](http://www.ssp-vpod.ch/formation); ou par e-mail: [central@ssp-vpod.ch](mailto:central@ssp-vpod.ch) – indiquez vos coordonnées (nom/prénom + adresse) et le titre du cours!

Délai d'inscription: 26 février 2025

## Comité national du 28 janvier 2025

Le Comité national (CN) s'est réuni en conférence en ligne et a:

- débloqué la caisse de grève pour une grève chez les technicien-ne-s en radiologie médicale (TRM) de l'hôpital de Fribourg;
- entrepris une évaluation du référendum contre EFAS lancé par le SSP et de l'ensemble de la campagne (votation populaire en novembre, 53,3% de oui). Une rétrospective consolidée doit être présentée en mars à l'Assemblée des délégué-e-s de la fédération; le Comité national se penchera à nouveau sur les enseignements de la campagne lors de sa prochaine réunion;
- traité des statistiques annuelles sur l'évolution des effectifs en 2024;
- reporté, pour des raisons de temps, le plan d'action «écosyndicalisme» à la prochaine réunion du CN. L'ordre du jour de l'AD de mars y sera également définitivement fixé;
- pris connaissance du processus structurel entamé pour moderniser le SSP de la région de Zurich;
- enregistré les évolutions au niveau du personnel du secrétariat central de Zurich, notamment les démissions des secrétaires centrales Viviane Hösli (pour fin mars) et Tanja Lantz (pour fin juin). Ces postes ont été mis au concours, de même que celui du service des campagnes (Anna Rudin ne reviendra pas au secrétariat central après son congé maternité).

**CHRISTIAN DANDRÈS** . PRÉSIDENT SSP  
**NATASCHA WEY** . SECRÉTAIRE GÉNÉRALE SSP

## Cours de formation SSP

## La Loi sur le travail dans les services publics

La Loi sur le travail (LTr) est la plus importante loi de protection des travailleuses et travailleurs. Elle s'applique, totalement ou partiellement, à la plupart des établissements privés et publics du secteur de la santé et du secteur social, mais également à d'autres établissements (p. ex. dans l'énergie, les déchetteries ou les crèches). Quelles sont ses principales dispositions? Vous le saurez après avoir suivi ce cours.

**Mercredi 26 mars 2025, de 9 h 30 à 17 h**

Lausanne, Hôtel Continental (place de la Gare 2)

Intervenant: Stefan Giger, ancien secrétaire général SSP.

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

Inscription par le biais du formulaire: [www.ssp-vpod.ch/formation](http://www.ssp-vpod.ch/formation); ou par e-mail: [central@ssp-vpod.ch](mailto:central@ssp-vpod.ch) – indiquez vos coordonnées (nom/prénom + adresse) et le titre du cours!

Délai d'inscription : 11 mars 2025.

Le Syndicat des services publics (SSP) défend les intérêts des employé-e-s du secteur public, des institutions subventionnées et des établissements privés d'utilité publique.

La Région Genève du SSP cherche

## une permanente syndicale

Taux d'activité: 65% (à discuter)

Lieu de travail: Genève

## Vos missions

- Soutien à plusieurs groupes syndicaux et à la commission féministe
- Défense individuelle et collective des membres
- Animation de campagnes syndicales
- Représentation du SSP face aux employeurs et face aux médias
- Participation à diverses instances et commissions

## Votre profil

Vous êtes dynamique, faites preuve d'initiative et êtes capable de travailler de manière autonome, au sein d'une petite équipe. Vous disposez d'une grande capacité d'organisation et d'animation de collectifs. Vous faites preuve d'une bonne résistance au stress et pouvez assumer des horaires irréguliers (réunions le soir). Vous avez un intérêt marqué pour les questions sociales et syndicales. Vous possédez un sens aigu de la communication et de l'écoute ainsi que de bonnes compétences en matière de négociation. Une expérience dans le milieu syndical ou associatif serait un atout, tout comme des connaissances en droit du travail.

## Nous vous offrons

- Un travail passionnant et varié
- Des conditions de travail attrayantes
- Une intégration dans une équipe motivée et dynamique

Entrée en fonction: au plus tôt au 1<sup>er</sup> avril 2025

Veillez adresser votre candidature, jusqu'au vendredi 7 mars 2025, à: [engagement@sspge.ch](mailto:engagement@sspge.ch)

neuchâtel  
ssp

**Emploi, bébé, égalité : pas évident de jongler! Discussion et propositions syndicales sur la parentalité au travail.**

**Le 5 mars 2025 à 18h  
à l'Hôtel des Associations,  
Rue Louis-Favre 1, Neuchâtel**

Le SSP RN organise une conférence sur le thème "emploi et parentalité".

Nous discuterons des résultats du sondage national lancé pour le 14 juin 2024 en Suisse romande et allemande sur la situation des parents au travail. Ce sondage s'inscrit dans le cadre d'une campagne plus large sur la santé sexuelle et reproductive et son impact sur l'évolution professionnelle.

Michela Bovolenta, secrétaire centrale au SSP en charge de la politique de l'égalité, des droits des femmes et de l'accueil de l'enfance, présentera les problématiques rencontrées par les mères, les pères et les autres parents dans les secteurs publics et parapublics durant la période qui va de l'annonce de la grossesse ou de l'adoption jusqu'au retour au travail.

La conférence sera suivie d'un apéritif



Contact: Sabrina Rinaldo,  
[sabrina.rinaldo@ssp-vpod.ch](mailto:sabrina.rinaldo@ssp-vpod.ch)  
078 767 19 68

Table-ronde avec

**Romarc Godin**

Journaliste Mediapart

**AUSTÉRITÉ, FASCISME  
ET TECHNO-LIBERTARIANISME :  
QUEL AVENIR POUR LE CAPITALISME  
MONDIAL ET QUELLES ALTERNATIVES À  
CONSTRUIRE ?**



**VENDREDI 28 FÉVRIER  
19H00 - 20H30**

Salle Gibraltar, Pôle Sud - Lausanne

AGISSONS [ssp](http://ssp.ch) [vpod](http://vpod.ch)

**Non aux lois corsets –  
Signez le référendum  
Serrer le corset jusqu'à faire  
exploser les services publics?  
C'est NON!**



Quand on s'intéresse aux diverses normes sur la durée du travail en Suisse, on s'étonne que la journée des salarié-e-s n'ait que 24 heures et l'on compatit pour les employeurs qui ne doivent plus savoir où donner de la tête tellement ils ont de possibilités de moduler selon leurs besoins les temps de travail de ceux-celles qui créent la richesse<sup>1</sup>.

# DURÉE DU TRAVAIL 1/2: JEU DE GO PATRONAL



DARIO LOPRENO . MEMBRE SSP . RÉGION GENÈVE  
INTERFOTO . PHOTO

En Suisse<sup>2</sup>, le travail de jour s'étend de 6 h à 20 h, celui du soir de 20 h à 23 h; le travail de jour et du soir doit être compris dans un espace de 14 heures, pauses et éventuel travail supplémentaire inclus. Toutefois, le jour peut être étendu de 5 h à 24 h. Dans ce cas, le travail de jour et du soir doit être compris dans un intervalle de 17 heures au plus et être introduit «avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés», précision peu significative vu l'inégalité de la relation employeur-employé-e. Le travail du soir peut être introduit après «audition» des travailleurs-euses ou de leurs représentant-e-s. Le repos quotidien entre deux périodes de travail doit être de 11 heures mais peut être réduit à 8 heures si, en moyenne sur deux semaines, il atteint 11 heures. Un repos hebdomadaire de 35 heures doit être accordé (11 heures de repos quotidien + 24 heures du dimanche) et, pour un travail réparti sur plus de cinq jours par semaine, il faut accorder une demi-journée de congé par semaine. Mais tout cela est sujet à nombre de modulations.

**EXCEPTIONS.** La durée légale maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour l'industrie, la technique, les bureaux, la grande vente, 50 heures pour les autres. Or il est possible de prolonger, de flexibiliser les deux configurations (45 et 50 heures) en cas d'intempéries ou de fluctuations saisonnières, de 4 heures hebdomadaires, en les compensant sur six mois. En outre, une semaine de travail de cinq jours en moyenne sur l'année civile et avec une durée maximale de 45 heures peut être prolongée de 2 heures hebdomadaires en les compensant sur 8 semaines ou de 4 heures compensées sur 4 semaines. Ces prolongations ne nécessitent pas d'autorisation pour la plage de 5 h ou 6 h à 20 h; mais il faut «consulter» les salarié-e-s ou leurs représentant-e-s pour 20 h à 23 h ou 24 h.

**URGENCES.** S'il y a «urgence» ou «surcroît extraordinaire de travail» (à l'exclusion des services d'urgence, de dépannage et de maintenance qui ont leurs flexibilités spécifiques), la durée maximale de la semaine de travail peut être dépassée. C'est le «travail supplémentaire», de jour ou du soir – pas le dimanche ni la nuit (sauf exceptions) –, à ne pas confondre avec les «heures supplémentaires» (le travail supplémentaire correspond au temps de travail dépassant la durée de travail maximale légale, alors que les heures supplémentaires sont les heures situées entre la durée de travail contractuelle et la durée légale maximale de travail). Avec une compensation du travail supplémentaire de 25% de salaire ou d'un congé de 1 heure pour 1 heure. Mais pour les employé-e-s, technicien-ne-s et le personnel de vente des grands commerces de détail, l'indemnité n'est due qu'à partir de la 61<sup>e</sup> heure supplémentaire accomplie dans l'année. Le travail supplémentaire ne devrait pas dépasser 2 heures par jour, mais il peut en fait atteindre un maximum de 170 heures supplémentaires par an (semaine de 45 heures) ou de 140 h (semaine de 50 heures), induisant une semaine horaire possible autour de 47 à 52 heures, voire plus, suivant le cas. La Loi sur le travail dispose que le travail supplémentaire doit être «ex-

ceptionnel», mais précise aussitôt qu'il peut atteindre sur une année les 170 et les 140 heures mentionnées ci-dessus... Quant aux heures supplémentaires, elles peuvent être indemnisées moins que le travail supplémentaire si un accord écrit ou un contrat le stipule.

En cas de «besoin urgent» (donc non régulier), peuvent s'ajouter au travail de jour des heures de nuit ou du dimanche, avec respectivement 25% et 50% de majoration de salaire, s'il y a consentement des salarié-e-s exprimé «tacitement ou explicitement» (*sic*) et avec une autorisation officielle (Confédération ou cantons suivant le cas). Les cantons peuvent aussi fixer quatre dimanches par an au cours desquels les commerces restent ouverts sans devoir demander d'autorisation.

**PRESSIONS.** Autre chose est le travail de nuit ou du dimanche<sup>3</sup> dits «indispensables», c'est-à-dire réguliers, qui jouissent d'un large éventail de dérogations – bien qu'ils soient tous deux a priori interdits, limités à 9 heures (plus 1 heure de pause) voire à 10 heures (plus 2 heures de pause) lorsque la durée maximale du travail quotidien déborde sur la nuit. Avec une précision qui vaut son pesant d'or: «Les pressions existant dans l'entreprise ne doivent pas dépasser la capacité de résistance d'un travailleur d'endurance moyenne»<sup>4</sup>!

Le travail de nuit est légalement praticable sur six à douze semaines sans alternance avec un travail de jour et sur 24 semaines avec alternance, au maximum pendant cinq nuits sur sept consécutives ou six nuits sur neuf. Il peut être ponctuel, indemnisé par 25% de salaire en plus, ou régulier (au moins 25 nuits par an), indemnisé par 10% de compensation en temps, y compris pour le travail de nuit limité mais régulier (1 heure empiétant sur la nuit), pour le travail nocturne en équipe de 7 heures au plus (35 heures hebdomadaires) ou pour la semaine de quatre jours (36 heures). Pour le travail entièrement de nuit, le-la salarié-e doit donner son accord par écrit et, au-delà de 25 nuits de travail par an, il doit y avoir un examen médical bisannuel et, dès 45 ans, annuel.

**DÉROGATIONS.** Le travail du dimanche d'au maximum six dimanches par an – voire douze en cas de «circonstances extraordinaires» – implique un supplément de salaire de 50% mais, dans certains cas<sup>5</sup>, un rattrapage d'au moins 1 heure pour 1 heure est possible. Au-delà de cinq heures travaillées par dimanche, un repos compensatoire doit être prévu, dans une plage de 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Cependant, un grand nombre d'entreprises parmi celles de quatre personnes au plus (qui totalisent 16% des salarié-e-s des entreprises<sup>6</sup>) – indépendamment du pourcentage travaillé par emploi et sans compter les collaborateurs-trices membres de la famille – sont exemptées de demande d'autorisation pour le travail de nuit ou du dimanche s'il est «inhérent à leur activité». Moyennant le repos compensatoire et avec de possibles «légères dérogations» si les salarié-e-s ou leurs représentant-e-s sont «consentants».

**ATYPISMES.** Précisons ici trois choses. Premièrement, selon le Seco, 17% des salarié-e-s du pays pratiquent des «horaires de travail alternant régulièrement en incluant des plages la nuit et le week-end». Cela englobe la majorité du travail inévitablement continu, en équipes (surtout dans le transport<sup>7</sup>, entreposage, hébergement, restauration, santé, action sociale). Ici, la durée maximale du travail peut être dépassée pendant seize semaines de suite. Deuxièmement, 10% des salarié-e-s sont soumis-es à un «travail atypique» (travail sur appel, contrats à durée déterminée de moins d'un an, faibles taux d'occupation, intérimaires et location de services). Enfin, troisièmement, 9% des emplois sont à durée déterminée (de moins d'un mois à trois ans, même si le CDD peut durer bien plus longtemps) ou à durée maximale<sup>8</sup>. Étant entendu que les trois cas se recoupent en bonne partie<sup>9</sup>, il est important de souligner que ce qui est irrégulier entraîne de lourdes conséquences sur les assurances sociales (retraites, maladie, accident, etc.) et sur le niveau salarial, sans parler du siècle éjectable que cela

représente du point de vue des licenciements. ■

<sup>1</sup> Nous ne revenons pas ici sur le sur-travail, mobbing, stress et harcèlement des apprenti-e-s, question soulevée dans l'article «Apprentis sous pression» (*Services Publics*, 16 août 2024). Nous ne développons pas sur la question des temps de pause, garantis mais souvent passés à l'as, ni sur la question des services de piquet effectués hors entreprise, donnant lieu à d'importants abus.

<sup>2</sup> Pour les précisions qui suivent sur les temps légaux de travail, cf. Code des obligations (CO), titre dixième: Du contrat de travail; Loi sur le travail (LTr) et Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Commentaire de la Loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, 2024.

<sup>3</sup> Les jours fériés officiels (huit, définis par les cantons, plus le 1<sup>er</sup> Août fédéral) sont assimilés à un dimanche, mais certains cantons ont moins que huit jours.

<sup>4</sup> Seco, Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, 2024, art. 29 Prolongation du travail de nuit.

<sup>5</sup> Il s'agit du travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures, cf. Loi sur le travail, art. 20, al. 2.

<sup>6</sup> OFS, Travail de jour et travail du soir. Entreprises marchandes, secteurs primaire, secondaire, tertiaire, 2022.

<sup>7</sup> Les transports publics (concession sur chemin de fer, automobile, navigation, transport par câble) ont leur propre Loi sur la durée du travail (LDT).

<sup>8</sup> Au sujet du contrat de durée maximale (CDM), voir CDD: un contrat du monde flottant, *Services Publics*, 28 juin 2024.

<sup>9</sup> Seco, Travail de nuit et en équipes: concevoir des modèles modernes d'organisation du temps de travail, 2021; Marco Taddei, Les atouts du travail atypique, Union patronale suisse, 23 novembre 2022; OFS, Type de contrat des salariés (sans les apprentis), 2010-2023; OFS, Travailleurs en rotation par équipes en Suisse 2002-2022.



Le racisme est un poison. Et puisqu'il est partout, on le trouve aussi sur les lieux de travail. Il se déploie d'autant plus facilement qu'il est, contrairement aux apparences, très méconnu. Son impact est très puissant. Entretien avec Merwane<sup>1</sup> autour de quelques situations racistes éprouvantes.

# « Le cumul de racisme »

ALEXANDRE MARTINS . INTERVIEW  
VALDEMAR VERISSIMO . PHOTO

**Pouvez-vous vous présenter ainsi qu'exposer votre activité qui vous met face aux usagers-ères et de quelle manière le racisme peut interférer dans votre travail?**

Je suis d'origine arabe, mais je suis né et ai grandi en Bretagne. Je suis ensuite venu m'établir en Suisse où j'ai fait plusieurs missions intérimaires avant d'intégrer la fonction publique.

Le service dans lequel je travaille gère des procédures partant de litiges financiers. Sur cette base, nous accueillons du public et nous rendons des conclusions, soit dans le sens d'un accord, soit en tranchant en faveur de l'une des deux parties. J'effectue mon travail au mieux, avec professionnalisme et courtoisie. Je reçois fréquemment des retours positifs des personnes avec qui je suis amené à traiter les litiges. Ma relation avec mes collègues est excellente. Je sais néanmoins que le racisme crée une singularité dans mon travail que je suis le seul à subir.

Dans ce cadre, le racisme intervient soit par le biais de réflexions, soit s'il y a un désaccord sur le résultat; c'est en fait l'expression d'une insatisfaction où on convoque mes origines. Le mécanisme est le suivant: je ne vous aime pas pour ce que vous êtes et, en plus de cela, vous ne me donnez pas raison, je vais donc discréditer votre travail.

Fondamentalement, celles et ceux qui ne le subissent pas doivent savoir un élément essentiel: là où les non-racisé-e-s voient un événement isolé, une «insulte», ou une «réflexion», la personne racisée le vit dans une continuité, quelque chose qui recommence et qui se répète. Une réflexion raciste n'est pas un événement isolé, c'est un cumul d'offenses. Ce point est essentiel, car il explique pourquoi on en parle peu: le jour où on réagit, ce n'est pas un «mouvement d'humeur», c'est seulement le signe de l'insupportable car «trop supporté».

**Quel est le cas qui vous a impacté le plus fortement?**

C'était un cas qui avait débuté de manière habituelle: je réceptionne le dossier de Monsieur D. et le reçois en entretien. Je suis la procédure, le cadre de notre intervention et tout se passe normalement, semble-t-il. Sauf que, à la sortie de l'entretien, il semble préoccupé et avant de partir, il se tourne vers moi et me dit: «J'aurais préféré que vous ne soyez pas Arabe pour traiter mon dossier, j'aurais préféré que vous soyez Canadien.» Je

n'ai rien dit, suis resté stoïque. «Mes origines ne changent rien, Monsieur, je vous souhaite une bonne fin de journée.» En apparence calme, j'ai pris mes affaires pour rentrer chez moi. Je me répétais en boucle: «Quel culot! Quel culot!»

Prenant moi-même cette offense pour un épisode, je me rassure en me disant que c'est stupide et je ne dois pas y prêter plus d'attention que cela. Deux jours plus tard, ce même Monsieur D. s'est présenté au service en prétendant que nous avions rendez-vous. Il a donc affolé l'accueil du secrétariat. J'étais en rendez-vous avec une autre personne et lorsque j'ai fini par descendre, beaucoup de regards se sont posés sur moi. Par son culot, il avait créé le doute chez les gens qui voyaient sa colère en se disant: «S'il est aussi énervé, c'est sûrement qu'il a vraiment rendez-vous!»

Sans avoir le temps d'expliquer à chacun ce qu'il en était, j'ai reçu Monsieur D. Après coup – parce qu'on est toujours plus intelligent après –, je me dis que je n'aurais pas dû essayer d'être discret, j'aurais dû refuser fermement de le recevoir. À la fin de cet entretien improvisé, je suis resté centré sur le dossier. À la sortie de la salle d'entretien, il s'est mis subitement à me hurler dessus, estimant que je devais le recevoir plus longtemps. Face à mon calme, il a signifié que j'étais un «pervers narcissique», en se montrant physiquement intimidant, approchant son doigt de mon visage. Je suis resté calme et il est finalement parti. Ce qui, après coup, a retenu mon attention, c'est que je ne pense pas que je me serais laissé faire s'il m'avait touché. Bonne nouvelle? Pas tellement. Car c'est la seule chose que nous aurions retenu de cette situation. Mon emploi aurait été mis en danger.

Une fois remonté dans mon bureau, j'ai tout de suite écrit à mon chef de service pour lui faire part de ce qu'il venait d'arriver.

**Quelle a été la réaction de votre responsable?**

Il m'a dit qu'il allait lui envoyer un courrier de recadrage. Sauf qu'au même moment, je reçois un courriel de ce monsieur qui présente ses excuses. De là, une réflexion a surgi «Ce monsieur est tendu, c'est inadmissible mais ce n'est pas personnel.» «L'incident» était clos et nous avons renoncé à cette lettre de recadrage.

Le temps est passé. Et lorsqu'est venu le moment de rendre mes conclusions, ce Monsieur D. s'est permis de me dire: «Tout le monde parlera de vous, je vous retrouverai et vous ferai virer.»

C'en était trop pour moi, j'ai donc décidé de déposer plainte. Ce à quoi mon chef de service m'a précisé que celle-ci serait individuelle et non «au nom du service». J'ai tout de même suivi le processus, déposé plainte par le biais d'un avocat. Les éléments concernaient de nombreux articles de loi.

Enfin, Monsieur D. a déposé plainte pour diffamation et l'affaire a été classée. Un partout, balle au centre. Match nul entre un harceleur raciste et un harcelé racisé.

Cette période a été difficile et éprouvante. Elle a eu ensuite un impact sur ma fatigue et donc, sur la gestion de mes dossiers. C'est lorsqu'on m'a fait une réflexion sur un oubli bénin, en me parlant de cette période où je semblais fatigué, sans faire mention de ce que je venais de subir, que j'ai réalisé que rien n'avait été compris de ce qui venait de se passer.

Cette situation a ébranlé ma relation avec mon supérieur hiérarchique, que j'ai toujours apprécié. Plus fondamentalement, j'essayais de me dire que c'est le racisme qui doit être visé, les manquements des un-e-s et des autres n'en sont que les conséquences.

L'avocat qui a rédigé ma plainte l'a présentée à une journée de formation, tant il a estimé qu'il existait des points communs entre la misogynie et le racisme. En effet, la formation à laquelle j'ai été invité expliquait comment une personne raciste ou misogyne parvient à vous réduire à votre genre/origine tout en se donnant des droits sur vous, tels que celui de vous harceler. ■

Prénom d'emprunt



Contexte

## « ATTAQUER MON TRAVAIL PAR LE BIAIS DU RACISME »

**Votre travail consiste notamment à agir dans des situations familiales délicates. Les situations sensibles doivent donc être nombreuses.**

Au vu de la dimension délicate de notre travail, ce dernier est encadré par des protocoles et procédures pour réduire au minimum l'arbitraire. Notre travail passe par plusieurs étapes, ce qui l'oblige à suivre un cadre strict, sinon, retour à l'étape précédente. Je n'ai eu que très peu remarques négatives sur mon travail, hormis les retours du peu d'usagers-ères insatisfait-e-s par mes conclusions, parmi lesquel-le-s une minorité qui exprime des propos racistes (j'évalue les comportements racistes à 6 ou 7% des cas que je traite).

Dans un autre cas de racisme qui me vient en mémoire, je peux citer un usager qui est arrivé au premier entretien, me répétant que je ne pourrai comprendre sa famille au vu de ma culture. À la fin d'un autre entretien, il a défini «ma» culture par un soutien que j'avais eu pour l'Algérie à la coupe du monde de football de... 2014. Ce qui voulait dire qu'il avait remonté les réseaux sociaux sur près de dix ans et qu'être supporter était un problème. Son épouse était en désaccord avec sa position et a considéré que son époux avait tenté de remettre en question mon travail parce qu'il n'arrivait pas à ses fins. Il s'agissait réellement d'attaquer mon travail par le biais du racisme.

Un autre cas qui me vient en mémoire est celui d'une usagère qui, avant même que j'entame mon travail sur son dossier, m'a fait parvenir un courriel qui m'expliquait qu'au vu de mon nom de famille, j'étais musulman et qu'ainsi, elle ne pouvait pas accepter d'être «reçue par un homme qui la jugera selon la charia».

D'autres usagers-ères sont plus subtil-e-s et se «contentent» de se montrer désagréables. D'autres, enfin, présentent leurs excuses à l'issue du traitement d'un dossier en admettant les préjugés qu'ils avaient au départ à cause de mon nom/faciès.

Dans tous les cas, cette réalité du racisme se cumule au quotidien dans mon travail. ■

## RAPPORT 2025 SUR L'HUILE DE PALME

## SALAIRES DE MISÈRE

SOLIDAR SUISSE

Le nouveau rapport de Solidar Suisse<sup>1</sup> révèle que les travailleurs et les travailleuses de l'huile de palme en Malaisie touchent des salaires insuffisants pour mener une vie digne, et souvent inférieurs au salaire minimum légal. Malgré les promesses d'entreprises comme Nestlé et Barry Callebaut d'utiliser une huile de palme «durable», la réalité est tout autre: salaires de misère, conditions de travail précaires et absence de droits pour les personnes travaillant sur les plantations.

La Malaisie est le troisième pays de provenance de l'huile de palme en Suisse. Des négociations sont en cours entre les deux pays en vue de la conclusion d'un accord de libre-échange qui comprendrait l'exonération des droits de douane pour une huile de palme dite «durable». Solidar Suisse a déterminé pour la première fois à combien devrait s'élever un salaire pour que les travailleurs-euses du secteur de l'huile de palme, dans la région de Sabah en Malaisie, puissent subvenir à leurs besoins. Ce salaire se monterait à 2540 ringgits malaisiens (508 francs suisses). En réalité, les personnes employées sur les plantations sont rémunérées à hauteur de 800 à 1800 ringgits (160 à 360 francs), même pour un emploi à plein temps. Elles sont contraintes de cumuler les heures supplémentaires et de travailler de nuit pour joindre les deux bouts.

Par ailleurs, 80% des travailleurs-euses sont des personnes migrantes principalement originaires d'Indonésie. Sans statut légal, ces personnes et leur famille ne disposent pas d'un accès au système public de santé et d'éducation. Elles vivent alors dans la peur des descentes de police et d'une expulsion.

## UN COMMERCE LUCRATIF POUR LES ENTREPRISES SUISSES.

En Suisse, 60% des produits vendus au supermarché contiennent de l'huile de palme. Nestlé et Barry Callebaut comptent parmi les plus grands acheteurs suisses, en utilisant respectivement 445 000 tonnes et 110 000 tonnes par an. Les plantations examinées dans le rapport de Solidar Suisse approvisionnent directement ces groupes. Bien que ces derniers s'engagent à utiliser une huile de palme «responsable», le rapport de Solidar Suisse révèle de graves violations dans leur chaîne d'approvisionnement. Parmi celles-ci, l'absence de contrats de travail qui constitue une infraction aux directives d'approvisionnement de ces entreprises. Tandis que les travailleurs-euses luttent pour leur survie, l'ancien PDG de Nestlé, Mark Schneider, a gagné en 2023 un salaire 5831 fois supérieur à celui d'une personne employée sur les plantations.

**UN LABEL SANS GARANTIE DE SALAIRES.** Nestlé et Barry Callebaut se réfèrent au label RSPO (Table ronde sur l'huile de palme durable), également requis pour bénéficier d'avantages douaniers dans le cadre de l'accord de libre-échange avec l'Indonésie. Cependant, les directives de certification, récemment révisées, n'exigent même plus le versement d'un salaire décent, un recul majeur. Solidar Suisse a contacté Nestlé, Barry Callebaut et la RSPO afin de partager les résultats et les revendications de son rapport.

**RENDICATIONS.** Le salaire décent fait partie des droits humains. Solidar Suisse soumet les demandes suivantes:

- Nestlé, Barry Callebaut et les autres entreprises suisses doivent garantir des salaires décents tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.
- Ces entreprises doivent également assurer une transparence totale jusqu'aux plantations et veiller au respect strict des droits humains.
- La RSPO doit prendre des mesures concrètes pour garantir le versement de salaires décents.
- La politique suisse doit durcir ses normes d'importation et réserver les avantages douaniers à une huile de palme véritablement durable. ■

<sup>1</sup> Rapport 2025 sur l'huile de palme. Des salaires tout sauf décents dans la chaîne d'approvisionnement de Nestlé et Barry Callebaut. Les plantations de palmiers à huile de Malaisie, carcan de la pauvreté. Disponible sur solidar.ch

Les résultats détaillés de la votation sur EFAS indiquent la direction que le mouvement syndical doit suivre.

# EFAS: une défaite en demi-teinte

BEATRIZ ROSENDE . SECRÉTAIRE CENTRALE SSP

Le 24 novembre dernier, la 2<sup>e</sup> révision fondamentale de la LAMal a été adoptée avec 53,3% de oui au niveau national. En chiffres, au total, les partisan-e-s de la réforme ont obtenu 1 302 528 voix, tandis que nous avons convaincu 1 140 791 personnes qu'il fallait refuser cette réforme. Il nous a ainsi manqué 161 737 voix. Ce score serré montre que nos arguments sont passés malgré un contexte plutôt défavorable et que, somme toute, le lancement de ce référendum n'était pas une opération kamikaze.

**CLIVAGES.** Encore cette fois, au vote, le pays se divise «linguistiquement», puisque tous les cantons de Suisse romande ont dit non sans la moindre hésitation compte tenu des scores. Les cantons qui, par ordre décroissant, ont dit non: Neuchâtel à 65,6%, Genève à 65,5%, Jura à 63,2%, Vaud avec 62,3%, tandis que Fribourg s'oppose aussi à 56,5% et le Valais à 53,5%. De l'autre côté du *Röstigraben*, tous les cantons de Suisse alémanique ont, sans exception, accepté EFAS, mais le clivage linguistique persiste car la Berne francophone a rejeté EFAS. Le Tessin accepte avec 50,5%.

L'analyse réalisée après la votation (VOX-Analyse novembre 2024) confirme une tendance désormais marquée en Suisse: les femmes votent en majorité avec les partis de gauche et les syndicats, puisqu'elles ont dit non à 54%. De même, une majorité de jeunes (18 à 29 ans) a refusé à 53% la réforme; les sympathisant-e-s des partis PS et Les Vert-e-s ont aussi suivi notre position. À noter que le non du côté du PS est plus affirmé que chez Les Vert-e-s. Les votant-e-s à haut revenu ont clairement dit oui à EFAS, tout comme les sympathisant-e-s du PLR. Les sympathisant-e-s de l'UDC ont, quant à eux-elles, dit non à 35%. Enfin, l'analyse VOX signale que l'objet EFAS a été considéré comme le plus important pour la votation du 24 novembre dernier. Confirmation donc que les politiques de santé préoccupent la population.

**PARLEMENTAIRES DE GAUCHE DIVISÉS.** Pour comprendre comment les camps se sont formés, il n'est pas inutile de remonter au vote au Parlement de décembre 2023. Sans surprise, les parlementaires de droite ont œuvré avec une intense conviction, durant de longues années, pour faire aboutir cette révision de la LAMal qui répond à leurs objectifs de libéralisation du «marché» de la santé. Au sein des partis de gauche, les tendances étaient moins claires. Revenons sur les votes des

parlementaires, au sein de la fraction PS au Parlement, le vote a abouti à 21 oui à EFAS, 15 non et 4 abstentions. Chez Les Vert-e-s, le vote a abouti à 7 oui, 7 non et 9 abstentions. À y regarder de plus près, à cette étape déjà, la majorité des Romand-e-s refuse EFAS. Comment expliquer qu'une majorité de parlementaires des partis de gauche approuve cette réforme? Manque d'informations de notre part, c'est certain. Nous aurions dû débiter une campagne sur cette question bien avant le vote au Parlement. Leçon à méditer. Ce qui reste problématique, c'est que même après les explications fournies tout au long de la campagne de votation dans les instances des partis, dans les assemblées cantonales, Les Vert-e-s au niveau national ont donné un signal flou en décidant de laisser la liberté de vote, voire en prônant le oui à EFAS dans plusieurs cantons. Lors du scrutin, leur base s'est montrée moins timorée puisque les électeurs et électrices proches des Vert-e-s ont clairement penché en faveur du non. Au vu du résultat des deux autres objets en votations, un non dans ce parti aurait pu faire pencher la balance de notre côté. C'est regrettable. Les deux autres objets en votation également soutenus par la droite (élargissement des autoroutes et dégradation du droit du bail pour les locataires) ont été refusés; or ces objets ont bénéficié de consignes de vote unanimes à gauche.

**ET MAINTENANT? LA CAISSE PUBLIQUE.** Le résultat du vote est clair, mais le taux d'acceptation reste faible en moyenne nationale. Preuve que l'orientation du système de santé ne convainc pas. Les nombreuses discussions pendant toute la campagne référendaire étaient régulièrement interrompues par la question clé: «Et cette caisse unique, c'est pour quand?» Une des résolutions du Congrès du SSP de 2023 s'inscrit dans cette même exigence: «Lancer une initiative pour une caisse-maladie unique, publique et sociale». Un programme qui n'est désormais plus l'apanage des syndicats et de la gauche. Fin 2024, un rapport commandité à des expert-e-s par le chef du Département de la santé et des mobilités du canton de Genève a travaillé sur un projet intitulé «Création d'une caisse d'assurance-maladie publique à Genève»... Reprendre le contrôle public sur le système de santé, améliorer très concrètement les conditions de travail du personnel et trouver une solution aux primes exorbitantes pour la majorité de la population, telle doit être la suite nécessaire pour le mouvement syndical. ■

## ABOUTISSEMENT ÉCLAIR

La coalition pour des multinationales responsables (dont fait partie le SSP), à l'origine de l'initiative du même nom, avait annoncé la couleur: récolter plus de 100 000 signatures en trente jours. Le moins que l'on puisse dire est que les attentes ont été dépassées puisque ce sont plus de 180 000 paraphe qui ont été récoltés en quatorze jours. Un signal fort qu'il s'agira de prolonger en faisant passer cette initiative dans les urnes. ■

## HARCÈLEMENT JUGÉ

C'est un procès emblématique qui s'est ouvert le 5 février dernier à Genève avec la plainte pour harcèlement sexuel d'une femme contre son employeur (une chaîne de fast-food). Dans cette entreprise, des employés hommes se livraient régulièrement à des actes de harcèlement envers leurs collègues femmes, sans réaction aucune de la hiérarchie. Une des victimes a décidé de se battre et a d'ores et déjà obtenu que le procès ne se déroule pas à huis clos afin que la honte change de camp. ■

## CONDAMNATION

Ce type de verdict est une première: l'entreprise de négoce de matières premières Trafigura a été reconnue coupable de corruption en Angola par le Tribunal pénal fédéral de Bellinzone. L'ancien numéro 3 de la maison de négoce genevoise, Mike Wainwright, écope de trente-deux mois de prison, dont douze ferme. Un pas important contre l'impunité selon l'association *Public Eye*. ■

## SERVICE CIVIL ATTAQUÉ

Après avoir pensé à rendre la journée d'information sur l'armée obligatoire pour les femmes, la droite parlementaire s'attaque maintenant au service civil. Une proposition est ainsi faite pour non seulement réintroduire l'examen de conscience afin d'échapper au service militaire, mais aussi abolir carrément le service civil en le remplaçant par un «service de sécurité» fusionnant service civil et protection civile. ■

## Carton Rouge

Au Secrétariat d'État aux migrations (SEM) et à son conseiller fédéral de tutelle Beat Jans. On le sait, le SEM n'est pas précisément réputé pour son excès d'humanité. S'inscrivant dans la trop longue série des scandales des renvois Dublin, l'expulsion d'enfants gravement malades vers la Croatie (*Blick* relate dans une série d'articles les cas de Bezma, 6 ans et atteinte d'un anévrisme coronarien et de Gildas, 10 ans et souffrant d'une maladie génétique nécessitant des transfusions), au mépris de leur santé. Dans le même temps, Beat Jans se vante en marge du Forum économique mondial de Davos d'avoir augmenté le nombre de renvois de 18% en 2024 et d'avoir le plus haut taux de renvois d'Europe avec 60%. Avec de tels actes et de telles déclarations, va-t-on encore être surpris-es que l'UDC et PLR jouent la surenchère? ■



## LA SUISSE EXISTE par Jean Ziegler

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

## ASSASSINÉS PAR LA FAIM

Le massacre de dizaines de milliers de personnes par la faim chaque jour est le scandale absolu de notre époque. Toutes les cinq secondes, un-e enfant de moins de 10 ans meurt de faim ou de ses conséquences directes (malnutrition, maladies, etc.). La FAO (Organisation des Nations Unies pour l'agriculture et l'alimentation) fournit les chiffres dans son dernier rapport: en 2023, jusqu'à 757 millions de personnes souffriraient de faim aiguë, soit une personne sur onze dans le monde. Pendant la pandémie de coronavirus, le nombre de personnes touchées par la faim a grimpé en flèche et n'a pas diminué depuis. De plus, en 2023, environ 29% de la population mondiale était menacée d'insécurité alimentaire, soit plus de 2 milliards de personnes. Cela signifie que ces personnes n'ont pas un accès régulier à une alimentation saine et suffisante. Le coût d'une alimentation saine a augmenté dans le monde entier depuis 2017 et a atteint son maximum en 2022. Les principales raisons: la pandémie et la guerre en Ukraine. Elles ont entraîné une hausse massive des prix internationaux de l'alimentation et de l'énergie.

**INJUSTICE.** La FAO démontre également que l'agriculture mondiale pourrait facilement nourrir 12 milliards de personnes, soit bien plus que la population mondiale actuelle de 8 milliards. La faim n'est pas une loi de la nature, elle est produite. Par les guerres et par dix multinationales transcontinentales qui contrôlent la production et le transport, les prix et la distribution de 85% des denrées alimentaires. Ce sont donc elles qui décident qui a de quoi manger et qui survit, qui a faim et qui meurt. C'est l'ordre cannibale mondial. Ainsi, dans les pays pauvres, la part de la population qui ne peut pas acheter de nourriture saine ou qui ne peut pas en acheter tout court est beaucoup plus élevée que dans les pays riches. Et les femmes sont plus touchées que les hommes.

**LES GUERRES.** Les conflits armés sont une cause fréquente de la faim. En outre, la pénurie alimentaire et la faim sont délibérément utilisées comme des armes, les infrastructures agricoles, hydrauliques et énergétiques sont volontairement détruites. Ce qui reste de cette frénésie destructrice, c'est l'insécurité alimentaire de la population, souvent mortelle. L'insécurité alimentaire due aux guerres entraîne entre 7784 et 21 406 décès par jour. Par conséquent, le massacre quotidien n'est pas une fatalité. Un-e enfant qui meurt de faim est assassiné-e. La faim est créée par l'homme et pourrait être éradiquée de la planète dès demain avec un peu de bonne volonté. ■

<sup>1</sup> Parmi ses ouvrages, citons notamment *Le Capitalisme expliqué à ma petite-fille (en espérant qu'elle en verra la fin)*. Seuil, 2018, ainsi que son dernier ouvrage paru: *Où est l'espoir?* Seuil, 2024. Cette chronique a été initialement publiée dans *Work*, 6 février 2025.

Au pouvoir depuis moins d'un mois, Donald Trump ne cesse de déployer sa rhétorique impérialiste. Croire qu'il ne s'agit que de mots serait une grave erreur. L'heure doit maintenant être à la mobilisation contre ces projets dangereux.

# Trump n'est pas le poivrot du coin

PAOLO GILARDI . MEMBRE SSP . RÉGION GENÈVE  
KEYSTONE . PHOTO

L'état de sidération empêche de penser. Avec les outrecuidances en rafale de Donald Trump: même les «observateurs-trices avisé-e-s» semblent ne plus s'y retrouver.

Pour les uns, il exigerait juste trop afin d'obtenir beaucoup. Pour d'autres, cela relèverait de l'imprévisibilité du personnage et, pour les plus sophistiqué-e-s, de l'adoption par Trump de la «*Madman Theory*», qui suppose qu'un dirigeant mentalement dérangé dispose d'atouts particuliers dans les négociations. Tout cela banalise la portée de ses propos.

**DIRE L'INDICIBLE.** D'après un éditorial du journal *Le Temps* (6 février), «les paroles du président sont en elles-mêmes performatives: elles se réalisent, ne serait-ce qu'en partie, rien qu'en les énonçant». Les lances qu'il rompt pour une société blanche, virile et disciplinée donnent des ailes aux néofascistes de partout à l'image du récent grand raout à Madrid en présence des principales gâchettes de l'Internationale brune.

Car, dire l'indicible libère l'impensable. Les liens sont évidents entre les saluts aryens d'Elon Musk et le regain en Europe de défilés nazis, avec le «Heil!» vociféré par un élu lors d'une séance municipale à Genève.

**DES PAROLES ET DES ACTES.** Loin de la velléité, les déclarations du duo Trump-Musk se concrétisent déjà dans la réalité étasunienne. Ainsi, l'administration procède à l'épuration des services de sécurité, FBI en tête, ce qui n'est pas sans évoquer la nazification de la police allemande dès 1933.

En même temps, elle a commencé à s'en prendre à une partie du corps enseignant, aux programmes scolaires – qu'elle entend «épurer des scories gauchistes» – et aux éléments «peu fiables» de l'armée et

des agences étatiques. Malgré des chicanes juridiques, c'est au nom de «la libération des forces vives» que la nouvelle équipe démantèle l'État en supprimant des centaines de milliers d'emplois et ferme USAID (agence des États-Unis pour le développement international).

**JOUER SANS ENTRAVERES.** Anéantir la capacité de régulation de l'État, c'est supprimer les limitations – sociales, sanitaires, environnementales... – à la libre entreprise. Couplée à la réduction des impôts pour les riches et à la hausse des taxes douanières, la mesure – qui séduit de jeunes «penseurs-euses» d'Helvétie – vise à attirer les investisseurs et les sociétés aux États-Unis où elles pourraient s'épanouir sans entraves.

Il en va de même pour les principales organisations internationales – Organisation mondiale de la santé, Cour pénale internationale, COP – que Donald Trump frappe de sanctions, puisqu'elles limitent les droits des États-Unis et de leurs multinationales. Ces mesures instaurent un régime de dumping global qui réorganise à la faveur des États-Unis l'économie mondiale, avec des conséquences pour les peuples, entravés, eux, dans leur développement.

**EFFET GARANTI.** Deux exemples démontrent la nature «performative» des paroles du président. Lorsqu'il annonce sa volonté de vider Gaza pour la transformer, y compris par une prise de contrôle armé, en une sorte de Riviera du Moyen-Orient, sans Palestinien-ne-s, il peut le lendemain faire marche arrière sur les moyens.

En effet, tandis que le ministre israélien Bezalel Smotritch applaudit – «le plan Trump est la vraie réponse au 7 octobre» –, le chef d'État-major de Tsahal ordonne l'évacuation d'un plan d'évacuation de Gaza. La même logique vaut pour Panama. Après que Trump eut affiché sa volonté de réappropriation du canal, une visite de quelques heures du secrétaire d'État

étasunien Marco Rubio a suffi pour que le gouvernement panaméen se retire de l'accord sur les «nouvelles routes de la soie» garantissant à la Chine des facilités d'accès au canal.

**ET ILS ONT LES MUSCLES...** Et si la parole trumpienne était insuffisamment «performative», sa junte techno-fasciste dispose de moyens de coercition majeurs. Si Abdel Fattah al-Sissi renâcle face à la perspective d'accueillir en Égypte un million et demi de Gazaoui-e-s, Trump a de quoi le «raisonner». Il pourrait mettre fin aux livraisons d'armes à l'Égypte et à l'aide annuelle de plus d'un milliard de dollars que les États-Unis lui fournissent.

Et si cela ne devait toujours pas fonctionner, resterait le recours à la force. Car, à la différence des fanfaronnades du poivrot de service, celles de Trump s'appuient sur une supériorité militaire écrasante. En 2023, le budget militaire des États-Unis – 916 milliards de dollars – représentait plus que les budgets militaires cumulés des neuf autres États les plus dépensiers en la matière, dont la Chine, la Russie, l'Inde et l'Arabie saoudite. Cette capacité militaire peut être déployée n'importe où puisque les États-Unis disposent de plus de 715 bases militaires disséminées, de l'Alaska à l'Extrême-Orient, dans plus de 80 pays.

**NE PAS BANALISER, SE MOBILISER!** Il n'y a donc aucune raison de banaliser, bien au contraire! Le 4 novembre, Donald Trump n'a pas été plébiscité, son avantage en termes de voix n'étant que de 1,5%. De plus, d'après un sondage Gallup réalisé juste après son investiture, seul-e-s 47% des sondé-e-s approuvent sa politique contre 48% qui s'y opposent.

Le 7 février, des manifestations ont eu lieu dans 50 villes des États-Unis. Elles représentent un autre possible face à la dictature du capital que la junte technofasciste de la Maison-Blanche veut instaurer. Il faut les soutenir. ■