ssp vpod

Journal du Syndicat suisse des services publics

nº 17 . 100e année . 25 octobre 2019

Eric Roset

services PUBLICS

NON aux baisses de rentes !

FRIBOURG . Le 7 novembre, le SSP et la FAFE appellent la fonction publique à descendre dans la rue. En l'état, le projet de révision de sa Caisse de prévoyance entraînerait de fortes baisses des retraites. EN PAGE 5

JAR - CH 8036 Zurich

Le SSP en Congrès

3 POINT FORT – Les 8 et 9 novembre, le SSP tiendra son 48e Congrès à Saint-Gall. Privatisations, femmes, retraites et grève climatique: des enjeux cruciaux sont au menu. Questions à Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP.

Reprise des luttes?

4 GENÈVE – Sous-effectif, budget en trompe-l'œil, blocage salarial, projet Score: la fonction publique est confrontée à des défis d'ampleur. Questions à Anne Michel et Fabrice Scheffre, coprésidents de la région genevoise du SSP.

Parapublic dans la rue

10 L'INTERVIEW – Véronique, soignante expérimentée, travaille dans un EMS du canton de Vaud. Le 5 novembre, elle descendra dans la rue pour exiger la fin d'une discrimination salariale subie depuis des années.

Erdogan et complices

12 NOTRE MONDE – Amnesty International dénonce les violations des droits de l'homme commises par la Turquie au Kurdistan syrien. Berne refuse toute sanction contre le régime d'Erdogan… et pense à ses frontières.

L'image de Thierry Porchet/L'Événement syndical

Depuis le lundi 21 octobre, les femmes travaillent gratis

Le 21 octobre, les collectifs féministes se sont mobilisés pour exiger à nouveau l'égalité salariale. À Neuchâtel, les manifestantes se sont assises sur 71 chaises, symbolisant les 71 jours de travail non-payé effectués en 2019.

Éditorial

Climat de changement… jusqu'à Berne !

GUY ZURKINDEN
RÉDACTEUR

Au cours de la dernière année, des mobilisations exceptionnelles ont secoué la Suisse. Des centaines de milliers de femmes ont exigé l'égalité; des centaines de milliers de jeunes, suivi-e-s par des moins jeunes, ont fait grève et manifesté pour la justice climatique.

L'onde de choc de ces mouvements a réussi à toucher l'endroit le plus rétif au changement: le Parlement fédéral. Ce haut lieu du conservatisme, dominé par la droite néolibérale et les lobbys économiques, a été lui aussi – un peu – bousculé par les élections du 20 octobre.

La progression spectaculaire des Verts est une traduction, sur le plan institutionnel, de la poussée militante de ces derniers mois. Tout comme l'augmentation du nombre de femmes sous la Coupole (10 points de plus au National), ou la non-réélection surprise de deux représentants du patronat helvétique à Berne: les bientôt ex-conseillers nationaux Jean-François Rime (UDC) et Hans-Ulrich Bigler (PLR), respectivement président et directeur de l'Union suisse des arts et métiers (USAM).

Du point de vue des intérêts des salarié-e-s, il s'agit d'une évolution positive. La nouvelle configuration au Parlement pourrait renforcer la lutte contre certaines attaques patronales – comme l'élévation de l'âge de la retraite – et favoriser l'adoption de mesures progressistes, par exemple en matière d'égalité ou de protection de l'environnement.

RENFORÇONS LES MOBILISATIONS

Un autre élément saillant de cette élection, moins agréable, a été parfois négligé. Malgré son recul, l'UDC reste le premier parti de Suisse – et de loin. Le contexte de mobilisation – féministe et climatique – était largement défavorable au parti de Blocher, dominé par les climato-sceptiques et opposé à toute forme d'égalité.

Malgré tout, l'UDC maintient un solide socle de 25,8% des voix – presque 10 points de plus que le Parti socialiste – 16,8%, en recul lui aussi.

L'UDC entend d'ailleurs bien rebondir à l'occasion des discussions sur les relations entre la Suisse et l'Union européenne – qui reviendront au premier plan du débat politique, dès 2020. D'abord avec la votation sur l'initiative UDC contre la libre-circulation, puis avec la renégociation et la ratification – ou non – de l'accord-cadre avec l'UE.

Des secteurs de droite espèrent aussi tirer parti de la crise économique qui se profile. «La récession qui s'annonce risque bien de ramener les soucis de la population aux questions économiques et donc nous débarrasser (…) de ces idéologues verts qui nuisent aux solutions pragmatiques dont nous avons besoin» espère Marie-Hélène Miauton, entrepreneuse et chroniqueuse néoconservatrice [1].

Face aux crises multiples engendrées par le néolibéralisme, la légitimité de ce modèle économique se fissure, y compris en Suisse. De nouveaux mouvements sociaux émergent. Combatifs, ils remettent en cause un système qui épuise forces de travail et ressources naturelles, exigent égalité et justice – climatique comme sociale.

En face, la droite bourgeoise et nationaliste – menée ici par l'UDC – les affrontera en tentant de renforcer les divisions entre salarié-e-s et en soufflant sur la xénophobie et le racisme.

Pour que la dispute en cours débouche sur une issue progressiste, la montée en puissance des mobilisations sociales sera décisive. Cela passe aussi par une jonction avec le mouvement syndical. Au boulot! ■

[1] *Le Temps*, 20 octobre 2019.

Les 8 et 9 novembre, le SSP tiendra son 48e Congrès à Saint-Gall. Privatisations, lutte des femmes, retraites et grève climatique: des enjeux cruciaux sont au menu. Questions à Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP.

«La clé, c'est le collectif»

SERVICES PUBLICS . INTERVIEW
KEYSTONE . PHOTO

Quel bilan global tires-tu des quatre dernières années d'activités syndicales?
Katharina Prelicz-Huber – D'abord, deux constats généraux. D'une part, la politique néolibérale et le populisme sont loin d'être terminés. Dans le service public, les privatisations et les programmes d'économies continuent. Avec des conséquences néfastes pour les prestations, les salaires et les conditions de travail.
En Suisse comme dans le reste du monde, les inégalités prennent des proportions effrayantes. Pour nous détourner de ces problèmes cruciaux, la droite fabrique des boucs-émissaires: les salarié-e-s étranger/ère-s, les requérant-e-s d'asile, les personnes invalides ou dépendantes de l'aide sociale, etc.
Il y a cependant des signaux encourageants. On sent une volonté de changement, de rupture avec le néolibéralisme, dans de larges pans de la société. La grève des femmes en a été un exemple éclatant, tout comme la lutte des jeunes pour la planète et la justice climatique. Quelque chose dans la société est en train de bouger, dans un sens progressiste.

Et au niveau du SSP?
La grève des femmes, le 14 juin dernier, a été un moment clé, dans lequel le SSP a joué un rôle actif.
Dans les régions, nous avons eu quelques succès importants: nous avons empêché la sortie du personnel hospitalier de la Loi sur le personnel (LPers) à Fribourg; dans le canton de Vaud, nous avons bloqué la baisse des rentes prévue pour la fonction publique. À chaque fois, il a fallu des mobilisations et grèves largement suivies pour y arriver. À Zurich, nous avons empêché la privatisation de l'eau, grâce à un référendum; à Winterthur, nous avons lutté victorieusement contre la privatisation d'un hôpital public.
Au niveau fédéral, nous avons joué un rôle important dans le refus de la troisième réforme de l'imposition des entreprises (RIE III). Dans un deuxième temps, nous n'avons pas réussi à bloquer la réforme fiscalité et AVS (RFFA), en raison du compromis boiteux accepté par le PS.
Globalement nous faisons face à une rude adversité. Dans les cantons, les parlements continuent à adopter des programmes d'économies – qui risquent de se durcir avec les conséquences de la RFFA; dans les hôpitaux, le système des forfaits par cas (DRG) déploie ses effets catastrophiques.
Mais si le SSP n'était pas là pour résister, la situation serait pire.
Sur les retraites, nous avons eu un conflit au sein du SSP sur le projet Prévoyance vieillesse 2020, finalement refusé en votation populaire. Mais aujourd'hui, nous sommes réuni-e-s pour combattre l'élévation de l'âge de la retraite des femmes. Nous sommes favorables à l'initiative que l'USS s'apprête à lancer en faveur d'une 13e rente AVS – mais exigeons qu'elle s'applique aussi aux rentes de l'assurance invalidité.
Sur les questions de formation, le SSP continue à se battre en faveur d'une éducation égalitaire, y compris pour les réfugié-e-s.
Nous avons beaucoup travaillé. Mais notre lutte doit encore se renforcer.

À l'exception de quelques régions, le SSP a globalement perdu des membres. Comment l'expliquer?
Trop de salarié-e-s ont oublié que de bonnes conditions de travail et de salaire ne tombent pas du ciel. Elles viennent de la lutte collective. Nous devons le répéter inlassablement.
Je pense que le mouvement des femmes et celui du climat jouent ici un rôle positif. De nouvelles générations comprennent que la lutte collective est possible, qu'elle peut aboutir à plus de justice sociale. Cela doit nous renforcer. Nous devons nous battre aux côtés de ces nouveaux/elles militant-e-s, nous adresser à eux/elles, montrer que nous luttons pour de bonnes conditions de travail et de salaire, mais aussi pour un service public de qualité ainsi que la justice sociale. Ces trois éléments ne peuvent être séparés.

Le Congrès discutera de trois textes d'orientation. L'un propose de construire un «syndicat de lutte». C'est la piste pour se renforcer?
Oui. Il s'agit de répéter – et de traduire dans la réalité – le fait que seule la lutte collective permet le bien commun.
Bien sûr, le syndicat donne des conseils juridiques et un soutien individuel. Mais nous ne sommes pas une assurance. Ce qui fait notre force, c'est notre organisation collective.
Si tu es seul sur ton lieu de travail, tu es faible. Il faut des groupes syndicaux capables de défendre leurs conditions en utilisant tous les moyens de lutte, dont la grève. ■

Repérages

CLIMAT ET SERVICE PUBLIC SONT LIÉS

Concrètement, quels seront les batailles prioritaires pour ces quatre prochaines années?
Katharina Prelicz-Huber – Notre bannière doit rester la défense d'un service public de qualité pour toutes et tous. Cela implique de mettre fin à l'austérité et développer les prestations. La population a besoin de plus de crèches et de structures d'accueil de l'enfance, de meilleures conditions dans les EMS, de plus de personnel dans les hôpitaux, etc.
En parallèle, nous devons continuer, après le 14 juin, notre campagne pour la revalorisation des salaires et des conditions de travail dans les métiers «féminins». Il est inacceptable qu'il existe encore des salaires mensuels inférieurs à 4000 francs dans le secteur public!
Cela va de pair avec la résistance contre les privatisations. Je pense par exemple au nettoyage dans les hôpitaux, aux technicien-ne-s dans les trams, etc.
À chaque fois, les externalisations entraînent des baisses de salaires.
Au niveau politique, nous devrons nous battre contre le démantèlement des assurances sociales, pour le renforcement de l'AVS, en faveur d'un congé parental et d'un congé pour les proches aidants.
Il faudra défendre une Suisse ouverte, notamment contre l'initiative dite «de limitation» lancée par l'UDC, sur laquelle nous voterons en 2020, et exiger des mesures d'accompagnement capables d'éviter le dumping salarial.
Nous devrons aussi continuer la lutte contre des traités de libre-échange destructeurs, comme Tisa ou le TIPP.

Les jeunes pour le climat demandent l'appui des syndicats afin de construire une grève capable de bloquer l'économie, le 15 mai 2020…
Défense du service public et défense du climat sont liées. Déjà dans les années 1980, le SSP s'est opposé aux centrales nucléaires. La bataille pour le climat est donc aussi la nôtre.
Dans le SSP, ce sont les membres qui tranchent. Si le Congrès décide de mobiliser pour le 15 mai, j'y participerai avec plaisir. N'oublions pas que c'est notre survie qui est en jeu.
Comme syndicat, nous devons insister sur le fait qu'une transition écologique est nécessaire, et qu'elle implique la création de bons emplois, avec des conditions de travail de qualité. ■

Sur le vif

«EN L'ÉTAT, AVS 21 EST INACCEPTABLE»

Une nouvelle bataille sur les retraites s'annonce avec le projet AVS 21, qui prévoit l'élévation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. Va-t-on vers le lancement d'un référendum syndical sur la question?
Katharina Prelicz-Huber – AVS 21 est un projet inacceptable. Il prévoit d'augmenter l'âge de la retraite des femmes, avec des clopinettes en contrepartie. Cela va contre tout ce que nous avons défendu le 14 juin dernier. S'il est maintenu, je pense que ce projet devra être combattu par référendum.
La grève féministe a renforcé notre combat pour l'égalité. Aujourd'hui, nous devons refuser toute élévation de l'âge de la retraite des femmes. Et ce, tant que les femmes continueront à recevoir des rentes nettement plus basses que les hommes, à toucher des salaires inférieurs et à occuper des emplois nettement moins bien payés, le plus souvent à temps partiel.
Durant la campagne sur la dernière révision fiscale (RFFA), on nous a dit que, grâce au compromis liant fiscalité et AVS, on ne parlerait plus d'augmenter l'âge de la retraite des femmes. On voit aujourd'hui que c'était une fausse promesse.
N'oublions pas que l'AVS se porte bien. C'est la LPP qui va mal. Ce qu'il faut, c'est renforcer le premier pilier du système de retraites, l'AVS – à la fois solidaire et stable. Et pas l'affaiblir.

La santé au travail sera aussi au cœur du Congrès, avec la publication des résultats d'une enquête sur la question…
Dans les services publics, les salaires sont bloqués, mais le stress explose en raison des diminutions de postes. Les maladies psychiques augmentent. Il faut donc diminuer le temps de travail et augmenter les effectifs. C'est aussi indispensable pour garantir l'équilibre avec la vie privée, la famille, etc. ■

Tous et toutes à l'AG du 5 novembre!

GENÈVE . Sous-effectif structurel, budget en trompe-l'œil, blocage salarial, projet Score: la fonction publique est confrontée à des défis d'ampleur. Questions à Anne Michel et Fabrice Scheffre, coprésidents de la région genevoise du SSP.

GUY ZURKINDEN . INTERVIEW
ERIC ROSET . PHOTO

Le Conseil d'Etat a présenté un projet de budget 2020 prévoyant la création de 412 nouveaux postes. Un pas en avant?
Anne Michel – Plutôt de la poudre aux yeux. Le budget 2020 prévoit 412 nouveaux équivalents plein temps (EPT), pour un coût total de 60 millions de francs.
Ces postes sont totalement insuffisants face aux besoins, car des secteurs entiers du service public souffrent d'un cruel sous-effectif. Ensuite, bon nombre de ces «nouveaux» EPT existent déjà sur le terrain. Ils seront transformés en postes fixes, mais ne se traduiront pas par des embauches supplémentaires.
La répartition de ces postes ne répond pas aux besoins les plus criants. Si on compte 98 EPT dans l'enseignement et 22 dans la sécurité, d'autres secteurs sont totalement laissés de côté: seulement quatre EPT à l'Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD), rien aux Hôpitaux universitaires de Genève (HUG, dont le budget baisse même de 1%!), rien à la protection des mineurs ou à l'Hospice général. Pourtant, tous ces établissements souffrent d'une grave pénurie de personnel!
Fabrice Scheffre – Il faudra aussi observer où ces postes sont créés. Ces dernières années, on a connu une inflation des postes d'encadrement, au détriment des emplois sur le terrain. Les postes destinés au contrôle des salarié-e-s, souvent de manière très bureaucratique, se multiplient. Alors que les prestations de service public, destinées aux usager/-ères, passent au second plan.

En parallèle, le Conseil d'Etat veut bloquer les salaires…
Fabrice – Ce que le gouvernement donne d'une main, il le retire de l'autre. L'exécutif prévoit de bloquer l'annuité en 2020 puis 2022, et ne pas indexer les salaires jusqu'en 2024! Il veut aussi supprimer le double salaire versé lors du départ à la retraite. Au total, l'Etat économiserait 83,5 millions sur le dos du personnel – 20 millions de plus que ce qu'il accorde en nouveaux postes!

Quelles sont les causes du déficit, annoncé à près de 500 millions de francs?
Anne – Globalement, le projet de budget prévoit d'économiser sur le dos de la fonction publique. Les causes du déficit prévu se trouvent donc ailleurs.
Elles sont d'abord la conséquence de ce gigantesque cadeau fiscal qu'est la réforme de l'imposition des entreprises (la RFFA et son volet cantonal) – alors que lors de la campagne de votation, on nous annonçait que ce cadeau fiscal serait indolore. À cela s'ajoute le financement du plafond cantonal pour les primes d'assurance maladie, présenté comme une «mesure de compensation» à la RRFA. En troisième lieu, le montant consacré à la recapitalisation de la Caisse de pensions de l'Etat de Genève (CPEG).
Anne – Ajoutons que le Conseil d'Etat ne prévoit rien pour revaloriser les rémunérations liées aux emplois féminisés. Rien non plus en faveur de l'égalité. Les revendications de la grève féministe sont totalement ignorées.

Comment s'annonce le débat au Grand Conseil?
Anne – Tout dépendra de notre mobilisation. Si elle est forte, les politiques seront sous pression et nous pourrons exiger des améliorations. Si elle est faible, la droite n'aura aucune hésitation à charger la barque et à supprimer une partie des postes prévus.
Fabrice – Nous devons avant tout compter sur nos propres forces. Après, nous verrons quel soutien nous recevrons des partis politiques.

La mobilisation se prépare?
Fabrice – Le Cartel intersyndical de la fonction publique, dont fait partie le SSP, organise une assemblée générale de la fonction publique, le 5 novembre prochain. Nous y débattrons les enjeux liés au budget, ainsi que les derniers développements du projet de nouvelle grille salariale *(Score, lire ci-contre)*. Ce sera aussi l'occasion de faire le point sur la situation dans les divers lieux de travail.
Anne – Cette AG aura une grande importance. C'est elle qui définira nos revendications communes et les mobilisations nécessaires pour les défendre. Il est important d'y venir nombreux/-euses! ■

Assemblée générale de la fonction publique
Mardi 5 novembre, 20 h
Salle du Faubourg, Genève

Repérages

SCORE: LE PRIVÉ COMME MODÈLE

Au niveau salarial, Score aura un impact décisif. Où en est ce projet ?
Anne – Score prévoit de revoir totalement l'évaluation des fonctions, et donc la grille salariale de la fonction publique. L'objectif de l'exécutif est d'appliquer la nouvelle grille dès 2021.
Les informations dont nous disposons restent lacunaires. Le projet définitif devrait être présenté par le Conseil d'Etat au mois de novembre, avec un délai de deux mois pour réagir – ce qui est trop court pour analyser le projet, consulter les salarié-e-s, définir une position commune puis la défendre.
Fabrice – Score a pour objectif d'aligner le service public sur les pratiques du privé. Concrètement, cela veut dire: augmenter la rémunération des cadres et baisser celle des professions au bas de l'échelle salariale.
Cela n'entraînera pas de baisses sèches des salaires pour les personnes en place, mais un blocage de leur rémunération pour celles et ceux dont la courbe de progression sera supérieure à celle de la nouvelle grille salariale.
La philosophie de Score est celle de l'individualisation et de la mise en concurrence: dans le social, des fonctions pourraient être réévaluées; dans l'administration, les pertes s'annoncent importante; dans l'enseignement, on tend vers le statu quo; dans la santé, des hausses sont prévues, mais elles seront compensées par la baisse des indemnités. Certaines catégories d'employé-e-s risquent gros: selon nos informations, les nettoyeurs/-euses des HUG perdraient 190 000 francs sur une carrière!
Anne – L'enjeu sera de dépasser les calculs individuels pour défendre des revendications communes. ■

FRIBOURG . Le 7 novembre, le SSP et la FAFE appellent la fonction publique à se mobiliser pour exiger une révision moins défavorable de sa caisse de prévoyance. Le projet sur la table entraînerait de fortes baisses des rentes.

Une manifestation décisive

GAÉTAN ZURKINDEN
SECRÉTAIRE SSP . RÉGION FRIBOURG
ERIC ROSET . PHOTO

Le 25 septembre, le Conseil d'Etat a publié la variante choisie pour la révision de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (CPPEF). Pour le personnel, les conséquences seraient désastreuses.

PERTES CONSIDÉRABLES. Pour les salarié-e-s âgé-e-s de 40 à 59 ans, les baisses de rentes se situeront entre -6,6% et -9,5% s'ils/elles prennent leur retraite à l'âge de 64 ans; à 62 ans, ce sera entre -10% et -15%; à 60 ans entre -20% et -22%. Une infirmière (classe de salaire 17) ou une enseignante primaire (classe 18) perdraient 3700 francs par an à 64 ans, 5000 francs à 62 ans et 7000 francs à 60 ans!
Les plus jeunes subiront aussi des baisses de rentes importantes avant 64 ans, qui empêcheront toute retraite anticipée. Et, avec la primauté des cotisations, tout le risque futur reposera sur leurs épaules!

BAISSES DE SALAIRES. Le projet du Conseil d'Etat prévoit de sévères diminutions des salaires. Dès 45 ans, les employé-e-s paieront 2,6% de cotisation supplémentaire, soit une diminution du salaire net supérieure à 2%. Les montants en jeu sont considérables. Pour une infirmière âgée aujourd'hui de 57 ans, cela représente une perte nette de 1735 francs par an; pour une employée de nettoyage de 53 ans, 1014 francs annuels en moins sur la fiche de paie; pour un enseignant au Cycle d'orientation de 53 ans, 2978 francs.

PARTICIPATION FAIBLE DE L'ETAT. La participation de l'Etat à la recapitalisation de la caisse de prévoyance est faible: 380 millions de francs de mesures transitoires. Dans le premier projet, le gouvernement pensait injecter 500 millions de francs. Même avec l'augmentation de la cotisation de 1% sur 30 ans, le montant déboursé par l'Etat est deux fois inférieur à celui injecté par le canton du Valais (1,6 milliard de francs). Or, avec 600 millions de francs, on évite toute perte de rente à partir de 62 ans.

DES FINANCES AU BEAU FIXE. La publication du projet de budget 2020 de l'Etat de Fribourg a démontré, une fois de plus, l'excellente situation financière du canton. Malgré les pertes sèches dues à la réforme de l'imposition des entreprises – 40 millions de francs par an entre 2020 et 2028 –, le budget clôture avec un excédent de 400 000 francs! Un excédent qui sera appelé à se transformer en confortable bénéfice après la publication des comptes: ces dernières années, les budgets se sont transformés en bénéfices juteux, se montant à plusieurs dizaines de millions de francs au plan comptable.

L'EXÉCUTIF PRÉFÈRE LES ACTIONNAIRES. Cette situation financière éclatante rend d'autant plus inacceptables les baisses de rentes qui seront imposées au personnel de l'Etat dès le 1er janvier 2022 – qui se traduiront également par un report de l'âge effectif de la retraite. Ce alors que le Conseil d'Etat s'est battu comme un lion pour faire passer une baisse massive du taux d'imposition des bénéfices. Acceptée en votation le 30 juin dernier, la révision fiscale cantonale favorisera les grandes entreprises et leurs propriétaires, au détriment du service public. Visiblement, le Conseil d'Etat préfère choyer les actionnaires que le personnel!

ARRACHER DES AMÉLIORATIONS. Nous demandons au Conseil d'Etat de corriger le tir en augmentant le montant des mesures transitoires et compensatoires. Objectif: éviter toute perte de rente dès l'âge de 62 ans. Le gouvernement se déterminera probablement le 12 novembre sur le message présentant la révision de la CPPEF. Il est donc encore possible d'améliorer ce projet. Dans ce but, il est nécessaire de nous mobiliser toutes et tous.

LA FAFE AVEC NOUS. Lors d'une assemblée générale qui s'est déroulée le mercredi 9 octobre, la Fédération des associations fribourgeoises d'enseignants a décidé de co-organiser la manifestation du 7 novembre avec le SSP.
Ce jour-là, soyons nombreux/-euses à manifester dans les rues de Fribourg.
Non aux baisses de rentes et de salaires!
L'Etat doit augmenter sa participation! ■

Manifestation
Jeudi 7 novembre, 17h30
Place Python, Fribourg

Agenda militant

ME DUELE LA MEMORIA
LAUSANNE
Projection du documentaire en présence des créateurs/-trices
Jeudi 31 octobre, 17 h
UNIL Géopolis, salle 2879

L'AGENCE PRESSÉE* ET *LE PRINTEMPS DU JOURNALISME
GENÈVE
Projections des documentaires de Frédéric Gonseth (2018)
Mardi 29 octobre, 19 h
Fonction: cinéma. Maison des Arts du Grütli

MANIFESTATION DU SECTEUR PARAPUBLIC
LAUSANNE
Mardi 5 novembre, 16 h 30
Place du Château

COLLECTIF GRÈVE DES FEMMES
FRIBOURG
Réunion
Mercredi 6 novembre, 19 h
Café Ancienne Gare

MANIFESTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE
FRIBOURG
Jeudi 7 novembre, 17 h 30
Place Python

JOURNÉE DES ENSEIGNANT-E-S
NEUCHÂTEL
Mercredi 6 novembre

CONGRÈS DU SSP
ST-GALL
48e Congrès fédératif du SSP
8 et 9 novembre

NON AUX CAMPS D'ASILE
BERNE
Samedi 9 novembre, 14 h
Place fédérale

L'ENGAGEMENT COLLECTIF ET SOLIDAIRE
LAUSANNE
Débat avec Guilherme Boulos, membre de la coordination nationale du Mouvement des Travailleurs sans toit (MTST) au Brésil et homme politique; Souleymane Ouedraogo, militant burkinabé, Le Balai Citoyen
Samedi 9 novembre, 16 h
Haute école de travail social et de la santé (EESP)

Impressum

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

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

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

IMPRESSION
Atar Roto Presse SA, Genève

GENÈVE DROITS SYNDICAUX BAFOUÉS

L'ÉCOLE INTERNATIONALE LICENCIE UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL!

L'École Internationale de Genève (Ecolint) vient de licencier avec effet immédiat un délégué du personnel, membre de la commission paritaire. Cette attaque frontale fait suite à de précédentes violations de la CCT de la part de la direction. Les syndicats SSP et Unia réclament la réintégration immédiate du délégué syndical licencié, le respect de la CCT et une véritable protection de l'activité syndicale.

Les faits. Début septembre, alors qu'Arthur* vient de terminer son cours habituel, ses supérieurs entrent dans la salle de classe et lui signifient qu'il est licencié avec effet immédiat.

Arthur doit rendre son matériel. Il est ensuite escorté jusqu'à l'extérieur du bâtiment. Sous le choc, l'enseignant ne comprend pas ce qui lui est reproché, ni pourquoi il se fait virer sur le champ. En effet, personne auparavant ne lui a fait part des éléments qui lui sont soudainement reprochés. Aucun entretien préalable n'a eu lieu, aucune possibilité d'être entendu ne lui est donnée. Voilà les méthodes utilisées par la prestigieuse école privée genevoise pour se débarrasser d'un délégué du personnel parmi les plus actifs, employé de l'Ecolint depuis sept ans.

Pourtant, la CCT de l'école internationale, signée par les syndicats SSP et Unia depuis 1992, prévoit des procédures disciplinaires claires en cas de problème avec un employé. En aucun cas les motifs invoqués par l'école, totalement contestés par Arthur et les syndicats, ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat. La CCT a été crassement violée. C'est d'autant plus grave qu'il s'agit d'un délégué syndical, membre de la commission paritaire. En agissant de la sorte, la direction de l'Ecolint attaque frontalement l'ensemble de ses employé-e-s.

La direction avait déjà violé la CCT en 2015. À l'époque, elle avait décidé, de manière unilatérale, de ne pas verser l'annuité usuelle prévue par la grille salariale. Par la suite, la direction avait procédé à plusieurs licenciements, dont celui d'une représentante du personnel, en contournant les dispositions conventionnelles. À la suite de ces épisodes, nous avions saisi à deux reprises la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) et l'Ecole internationale s'était engagée à respecter scrupuleusement la CCT à l'avenir.

Aujourd'hui, un pas supplémentaire à été franchi. L'ensemble du personnel est sous le choc.

Alors que le renouvellement de la CCT approche, l'Ecolint a-t-elle souhaité éliminer un élément perturbateur, qui aurait sans nul doute défendu avec détermination les conditions de travail de l'ensemble du personnel?

Nous réclamons la réintégration immédiate de notre délégué syndical, le respect de la CCT et des protections pour l'activité syndicale renforcées, à l'École Internationale de Genève et partout ailleurs. ■

*prénom d'emprunt

MARGARITA CASTRO . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION GENÈVE
GIULIA WILLIG . SECRÉTAIRE UNIA
CHRISTIAN DANDRES . AVOCAT

VAUD REVALORISATION SALARIALE POUR LES CLASSES 1 À 5

ONZE ANNÉES DE LUTTE QUI PAYENT ENFIN!

Le SSP se bat depuis onze ans pour augmenter les salaires des employé-e-s de l'Etat classé-e-s dans les niveaux 1 à 5 de la grille salariale. Nous avons combattu, dès l'introduction de Decfo-Sysrem, des salaires trop bas pour vivre. Onze ans plus tard, la lutte du personnel concerné, soutenu par notre syndicat, paie enfin! Le Conseil d'Etat nous a confirmé le résultat des négociations salariales menées il y a plusieurs mois.

Les salaires augmentent de manière importante pour les classes 1 à 3. Une nettoyeuse en classe 2, avec 20 ans d'expérience reconnue, bénéficiera ainsi d'une augmentation de salaire de 5100 francs bruts par an, soit une augmentation de 390 francs mensuels. Autre exemple: un-e employé-e de la logistique, en fin de carrière et en classe 3, bénéficiera d'une augmentation de 4686 francs annuels, soit 360 francs par mois.

Nous soulignons également le relèvement de la grille salariale pour les classes 4 et 5, qui augmentent de manière moins importante que les classes 1 à 3 mais bénéficient d'une augmentation supérieure à l'annuité prévue initialement.

Ce résultat est le produit d'une longue lutte, en particulier au CHUV, où se trouvent la majorité des employé-e-s de l'Etat concerné-e-s.

Ces augmentations sont positives. En revanche, le Conseil d'Etat n'a pas l'intention d'indexer les salaires de la fonction publique au renchérissement. Cette décision semble avoir été prise avant la date du 31 octobre, qui sert de référence pour l'indice des prix à la consommation.

Le SSP continue de demander une indexation des salaires qui prenne en compte les loyers et les primes d'assurance maladie: ces deux postes représentent une part importante du budget des ménages, sans être intégrés au calcul du coût de la vie. Notre syndicat demandera au Conseil d'Etat d'intégrer ce point aux prochaines négociations que nous lui avons demandé d'ouvrir sur les conditions de travail de la fonction publique. ■

VÉRONIQUE LANDRY . PRÉSIDENTE . SECTION VAUD ETAT
DAVID GYGAX . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD

GENÈVE PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ AUX HUG

NON À LA PRIVATISATION DES BLOCS OPÉRATOIRES!

Les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) et le groupe de cliniques privées Hirslanden ont annoncé hier leur partenariat en vue de la création, en 2024, d'un centre de chirurgie ambulatoire privé. Le SSP s'oppose à toute privatisation des blocs opératoires et à toute dégradation des conditions de travail du personnel. Il demande le maintien des blocs opératoires ambulatoires dans le service public.

L'annonce faite par les HUG et le groupe de cliniques privées Hirslanden – avec la bénédiction du conseiller d'Etat Mauro Poggia – d'un partenariat public-privé (PPP) pour la création d'un centre de chirurgie ambulatoire privé inquiète le SSP.

En février 2018 déjà, notre syndicat dénonçait ce projet dans un tract distribué au personnel, argumentant que derrière l'intitulé PPP se cachait la privatisation d'une partie des blocs opératoires. Pour rappel, le SSP se bat depuis des années aux HUG contre la privatisation de services tels que pharmacie, nettoyage, laboratoire, sécurité, transport des patients, etc.

Le personnel de terrain de ce centre privé sera employé par une société anonyme avec un contrat de travail de droit privé, contrairement au personnel des HUG qui bénéficie des mêmes conditions de travail que le personnel de la fonction publique.

Le SSP rappelle que les HUG sont un établissement public et subventionné, qui doit appliquer les mêmes règles à tout son personnel. Créer une société anonyme pour gérer ce centre est un moyen pour dégrader les conditions de travail et faire des économies sur le dos du personnel de terrain.

Le SSP s'oppose à toute privatisation des blocs opératoires et à toute dégradation des conditions de travail du personnel hospitalier. ■

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

GENÈVE FORMATION CONTINUE DANS LES SOINS

UN GRAND PAS EN AVANT POUR LES ASSC!

Dans notre édition du 6 septembre, nous évoquions la lutte des assistant-e-s en soins et en santé communautaire (ASSC). Ces soignant-e-s se battent pour la revalorisation de leur métier ainsi que pour l'instauration d'une mise à niveau. Ces dernières semaines, le dossier a connu des avancées significatives. Le point avec Laurentina Cristina Vais, ASSC et déléguée SSP.

Votre demande d'une formation continue permettant aux ASSC d'intégrer les nouvelles compétences prévues par l'ordonnance fédérale a-t-elle été entendue?

Laurentina Cristina Vais – Le dossier a beaucoup avancé ces deux derniers mois. Le 4 septembre, au cours d'une réunion, l'organisation genevoise du monde du travail (Or-Tra) de la santé et du social nous a présenté un module de formation, que nous avons validé. L'Office des formations professionnelle, présent à la réunion, a appuyé notre demande.

Cependant, deux des plus importantes institutions dans la santé et le social à Genève continuaient à freiner, affirmant qu'elles n'appliqueraient que leur propre formation interne.

Le soir-même, nous avons tenu une assemblée générale (AG) des ASSC, avec une très bonne participation. Des collègues représentant de nombreux secteurs étaient représenté-e-s: plusieurs services des HUG, de l'Imad, des cliniques, des EMS, plusieurs foyers, etc. L'AG a mandaté le SSP pour qu'il écrive aux institutions. Objectif: leur demander si elles ont l'intention de proposer aux ASSC le module de formation de l'Or-Tra, et de le prendre en charge. Rapidement, notre lettre a reçu plusieurs réponses positives de la part des employeurs.

Le 2 octobre, vous avez rencontré le conseiller d'Etat en charge de la santé, Mauro Poggia ...

La délégation de cinq ASSC a fait part de ses revendications, de ses inquiétudes et de sa volonté que toutes et tous les ASSC formé-e-s selon l'ancienne ordonnance aient la possibilité d'accéder à un complément de formation. Nous avons remis à Mauro Poggia un document, rédigé de manière participative, faisant l'historique de la formation d'ASSC et détaillant nos tâches selon les lieux de travail. Nous avons aussi expliqué notre exigence d'une mise à niveau obligatoire, et ses raisons. Le conseiller d'Etat»a salué notre démarche. Il a accepté notre proposition que les institutions – publiques comme privées – forment l'ensemble de leurs ASSC d'ici la fin 2020, au maximum, en s'alignant sur le module de l'Or-Tra – cette dernière l'a d'ailleurs déjà mis en ligne. Pour les établissements qui veulent appliquer leur formation interne, celle-ci devra être reconnue et validée par l'Or-Tra.

Cette décision nous a été confirmée par écrit. C'est une victoire importante! Il faudra rester attentif à son application concrète, notamment au sein des établissements privés. Nous ferons le point sur la situation lors de notre prochaine AG. Il est important que le personnel soit présent en nombre et nous fasse part d'éventuels problèmes sur le lieu de travail!

Qu'en est-il de la demande de revalorisation salariale?

Mme Fontanet, la conseillère d'Etat en charge des Finances, a répondu à notre lettre. Le contenu de sa réponse sera analysé et discuté avec les ASSC lors de la prochaine AG, le 7 novembre (18 h, dans les locaux du SSP, rue des Terreaux-du-Temple 6 à Genève). ■

SERVICES PUBLICS . INTERVIEW

Virée à la première embauche

GENÈVE . Sur fond de privatisation, le personnel des HUG est confronté à des méthodes de gestion toujours plus autoritaires. Questions à David Andenmatten, syndicaliste à l'hôpital.

SERVICES PUBLICS . INTERVIEW
ERIC ROSET . PHOTO

Sur le vif

En trois mois, la direction des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) a tenté de licencier trois infirmières en premier emploi. Comme le souligne David Andenmatten, les méthodes de gestion brutales mises sur pied par les HUG visent la rentabilité financière plutôt que la qualité des soins. Elles doivent être remises dans le contexte de la privatisation à l'œuvre au sein de l'établissement public. Celui-ci s'est traduit récemment par l'annonce de la création d'un centre de chirurgie ambulatoire géré via un partenariat entre les HUG et la clinique privée Hirslanden, dès 2024 *(lire en page 6)*. Selon Gilles Rufenacht, dirigeant de la clinique des Grangettes, qui a fusionné en 2018 avec Hirslanden Clinique La Colline, la collaboration entre les HUG et le plus grand groupe de cliniques privées en Suisse est appelée à s'étendre – notamment avec la mise sur pied d'un «réseau d'urgences pédiatriques, toujours dans un état d'esprit d'unir les communautés médicales publiques et privées afin de maîtriser les coûts» [1].

Le SSP dénonce la menace de licenciement qui pèse sur Roxane, une soignante sortant de l'école…

David Andenmatten – Roxane* a conclu sa formation il y a quelques mois. En juillet dernier, cette jeune infirmière a été engagée aux HUG avec un contrat de durée indéterminé. Les quatre premiers mois, elle a dû effectuer un remplacement dans un service spécialisé qui exige des connaissances en orthopédie et gériatrie. Selon les directives de l'hôpital, Roxane aurait dû être accompagnée durant les 20 premiers jours de son remplacement. Elle ne l'a été que sept jours, après lesquels elle a dû assumer des responsabilités énormes: prise en charge, seule, de 12 patient-e-s souffrant de pathologies complexes, travail de nuit sans soutien, etc.

Ce contexte l'a amenée à faire quelques erreurs, qui n'ont pas eu de conséquences graves. Celles-ci ont cependant amené l'Infirmière cheffe de service à décréter, lors de son évaluation, que les prestations de Roxane étaient insuffisantes. À la suite de cela, le responsable des ressources humaines lui a demandé de démissionner. Roxane a refusé, mais la direction veut maintenant la licencier. Soutenue par le SSP, elle se bat contre cette décision scandaleuse.

Comment expliquer la répétition de tels cas?

Le service dans lequel Roxane effectue son remplacement est en sous-effectif; le taux d'absence y est de 11%. Ce n'est pas une exception. Aux HUG, la quasi-totalité des services de soins sont confrontés à des conditions de travail terribles. C'est la conséquence de la politique menée par l'établissement, qui vise à faire des bénéfices – comme l'a reconnu le directeur, Bertrand Levrat. Pour y arriver, l'hôpital fonctionne à flux tendu, avec un minimum d'engagement fixes et un recours massif aux intérimaires. En conséquence, les salarié-e-s s'épuisent et tombent malades. Le savoir-faire des équipes se perd. Parfois, les collègues expérimenté-e-s n'ont même plus le temps de répondre aux infirmiers/-ères en formation, qui sont livré-e-s à eux/elles-mêmes. Et quand un problème se pose, on les en rend responsables.

Cette évolution met en danger la qualité des soins, mais aussi l'avenir de la profession: les futur-e-s professionnel-le-s ne sont plus formé-e-s correctement, voire sont dégoûté-e-s du métier!

Que faire face à cette évolution?

D'abord, il faut se battre pour éviter chaque licenciement injustifié, comme nous le faisons avec Roxane.

Ensuite, le personnel soignant doit s'organiser contre la dégradation de ses conditions de travail. Sinon, cela ira de mal en pis. Le budget 2020 de l'hôpital ne prévoit aucun nouveau poste, il a même été un peu raboté!

Quand nous menons des batailles, elles sont souvent victorieuses, car la population nous soutient. Cela a été le cas lorsque nous nous sommes opposé-e-s à la fermeture de l'équipe du pool, ou quand le personnel des urgences pédiatriques a arraché de nouveaux postes.

Il faut étendre ces expériences de lutte à l'ensemble des services!» ■

*prénom fictif

[1] *Bilan*, 29 octobre 2019.

TOLÉRANCE ZÉRO FACE AU SEXISME, VRAIMENT?

«Tolérance zéro face au sexisme», affirme la direction du grand hôpital genevois dans le dernier numéro de *HUG-Magazine*.

Dans la pratique, c'est un autre son de cloche.

Prenons l'exemple de Sabrina. Cette infirmière comptant 30 ans d'expérience, dont 20 aux HUG, travaille dans une unité de soins, sous la responsabilité d'un homme qui l'a prise en grippe.

Cet Infirmier responsable d'unité de soins (IRES) ne cesse de harceler Sabrina. Il s'adresse à elle de manière autoritaire et humiliante; il hausse le ton, la rabaisse et la traite comme une enfant, y compris devant ses collègues. L'IRES en question a aussi abusivement interdit à cette soignante de travailler la nuit; il contrôle illégalement son travail par des moyens informatiques, la traite d'élément perturbateur, dénigre la qualité de son travail, etc.

En grande souffrance, Sabrina est actuellement en arrêt maladie. Cet IRES n'en serait pas à sa première victime. Toutes des femmes.

Le cas de Sabrina n'est pas isolé. Notre syndicat interpelle régulièrement la direction des HUG pour dénoncer des cas de sexisme et de harcèlement psychologique. Or, la direction minimise les comportements sexistes et détourne les yeux des harceleurs.

Pourtant, résoudre ces situations ne serait pas compliqué. Dans le cas de Sabrina, il suffirait de nous recevoir et de trouver un autre service de soins où elle puisse travailler sous la responsabilité d'un cadre respectueux. Est-ce demander la lune? ■

SSP . RÉGION GENÈVE . GROUPE HUG

CONGRÈS SSP 2019

Le Congrès fédératif 2019 du SSP se tiendra les 8 et 9 novembre à Saint-Gall *(lire l'interview de Katharina Prelicz-Huber, présidente nationale du SSP, en page 3).*

L'ensemble des documents sont disponibles sur notre site à l'adresse suivante: https://ssp-vpod.ch/le-ssp/congres-ssp-2019

Les membres qui le désirent peuvent nous contacter afin de recevoir une copie imprimée de l'ensemble des documents: central@ssp-vpod.ch, 021 340 00 00.

SSP . Région Neuchâtel

Journée syndicale des enseignants

Mercredi 6 novembre 2019 de 8 h 15 à 12 h 30

Maison du Peuple, rue de la Serre 68, La Chaux-de-Fonds

Ordre du jour:

8 h 15	Salutations et accueil
8 h 20	Présentation du comité enseignement et fonctionnement de la section. Informations syndicales de l'année écoulée: - Cycle 1, 2, 3, formation postobligatoire, HES, etc. - Evaluation des fonctions dans l'enseignement - Épuisement professionnel et pénibilité administrative - Réforme du cycle 3 et rapport IRDP - Budget 2020 de l'Etat et évolution salariale - Etc.
9 h 40	Les grèves du climat au cœur de l'école avec la présence de jeunes de la Grève pour le climat
9 h 55	Pause
10 h 15	Discussion et vote de résolutions (cycle 3, évaluation des fonctions, devoirs, grève du climat)
10 h 45	«Quels enjeux pour le syndicalisme aujourd'hui?» Avec la présence de Pierre-Yves Maillard, président de l'USS et de Cora Antonioli, présidente du SSP enseignement Vaud et vice-présidente du SSP
12 h	Apéritif (offert)

Nous vous rappelons que la journée syndicale des enseignants est ouverte aux membres ainsi qu'aux non-membres. N'hésitez donc pas à en parler à vos collègues.

En espérant vous voir nombreuses et nombreux, nous vous adressons nos salutations syndicales!

Le comité enseignement

Pour planifier votre avenir, n'oubliez pas notre

Agenda de poche SSP 2020

- comme «planning» pratique;
- avec son répertoire amovible pour les adresses;
- avec une assurance accidents, si vous le désirez.

✂----------Talon-réponse----------

Je commande un AGENDA DE POCHE 2020

○ avec assurance accidents — Fr. 18,35 (TVA incluse)
(valable jusqu'à 70 ans révolus)

○ sans assurance accidents — Fr. 8,65 (TVA incluse)

Nom et prénom: .....

Adresse: .....

N° membre/Section: .....

A renvoyer à votre section ou à l'adresse suivante: Secrétariat central SSP, case postale 8279, 8036 Zurich. Commande par mail: patrizia.loggia@vpod-ssp.ch

SSP . Région Vaud

CHUV
Assemblée générale

Grève des femmes
«Après le 14 juin, au CHUV, on continue»

Jeudi 31 octobre à 12 h 15

Auditoire Charlotte Olivier, BH08

Compte-rendu des négociations avec Rebecca Ruiz
Suite de nos actions au CHUV

VAUD . La commission Femmes du SSP souligne le courage de neuf élèves qui ont dénoncé un professeur harceleur. Et exige la construction d'une école libérée enfin du harcèlement.

Exit le sexisme!

COMMISSION FEMMES . SSP . RÉGION VAUD

On en parle depuis plusieurs mois déjà. Sa voix à lui a été forte, portée par les médias.
Leurs voix à elles étaient inaudibles, jusqu'à dernièrement. Puis, leur témoignage, celui des neuf élèves du gymnase Auguste-Piccard, qui nous a fait froid dans le dos et que nous ne pouvons ignorer.

PAS DE PLACE À L'ÉCOLE. En tant que femmes, féministes et syndicalistes, nous affirmons haut et fort que le sexisme n'a aucune place dans nos écoles.
Nous avons pris part avec détermination au mouvement *#MeToo*, nous avons été parmi les initiatrices de la grève féministe du 14 juin 2019.
Nous avons été en tête d'une manifestation géante, telle que la capitale vaudoise n'en avait jamais connue.
Nous avons crié à en perdre la voix «Fières, vénères et pas prêtes de nous taire!»

PAROLES OUBLIÉES. Aujourd'hui, nous sommes fières du courage de ces neuf élèves.
Nous sommes vénères de constater que, à chaque fois que des cas de sexisme et de harcèlement sexuel sont dénoncés, la parole des victimes est d'abord ignorée, puis mise en cause.
Rien ne nous fera taire face à la banalisation d'un sexisme ordinaire qui fait le lit du harcèlement sexuel et de la violence machiste.
Parce que nous aussi, nous avons un jour été des élèves, et que les propos de ces jeunes résonnent en nous et réveillent des souvenirs de situations similaires, que nous avons toutes vécues à des degrés différents.

POUR UN ENSEIGNEMENT SANS SEXISME. Cette époque est révolue. Définitivement. Toutes et tous les élèves ont droit au respect de leur personne, au respect de leur identité de genre; elles et ils ont droit à un enseignement non sexiste, leur permettant de s'épanouir en tant qu'être humain.
En tant que féministes, nous luttons pour une société sans sexisme, sans discrimination et sans violence.
L'école est le reflet d'une société qui reste patriarcale et elle contribue de fait à renforcer les divisions et les hiérarchies fondées sur le sexe. Tolérer des propos et comportements sexistes en milieu scolaire est non seulement délétère pour les filles, mais aussi désastreux pour les garçons qui se sentent ainsi légitimés à s'approprier un modèle machiste, réduisant les femmes et leur corps à un objet dont ils peuvent disposer.

L'ÉCOLE COMME LIEU D'ÉMANCIPATION. Pour nous, l'école doit devenir un lieu d'émancipation et de promotion de l'égalité, un lieu où la jeune génération puisse apprendre une culture du respect et du consentement mutuel.
Un tel enseignement, libre de préjugés et de stéréotypes sexistes, tout comme racistes, n'est en rien antinomique avec la liberté pédagogique, qui doit être garantie à chaque enseignant-e.

INTENSIFIER LA PRÉVENTION. Enfin, en tant que syndicalistes, nous nous battons pour renforcer les droits et la protection des salarié-e-s, contre tout licenciement abusif, particulièrement contre le licenciement des délégué-e-s des syndicats.
Ce combat est légitime et important. Nous refusons pourtant qu'il soit instrumentalisé à mauvais escient pour enterrer la lutte, tout aussi légitime et importante, contre le sexisme et le harcèlement sexuel sur les lieux de formation, ainsi que sur les lieux de travail.
Il est temps que l'Etat employeur affirme haut et fort la tolérance zéro en matière de sexisme et de harcèlement sexuel et intensifie ses campagnes de prévention.
Il est temps que la parole des victimes soit entendue et respectée. #nouson vouscroit» ■

EN DÉBAT . Plusieurs membres du comité du SSP — Région Genève répondent à l'opinion de Dario Lopreno sur la démocratie syndicale, parue le 4 octobre dernier dans nos colonnes.

Non à l'individualisme

ALBERT ANOR . JEAN-LOUIS CARLO . FABIENNE PAYRE . ALAIN MAGNENAT . DAVID ANDENMATTEN . LILIANE MARCHAND . ALEXANDRE MOSER . DANIEL FAGIOLI . AMÉLIA MARCELINO . JEAN-FRANÇOIS CASAREALE . ADA DI GIROGI . MEMBRES DU COMITÉ DE RÉGION SSP . RÉGION GENÈVE

Le collègue Dario Lopreno a publié un article d'une page dans *Services Publics*, N° 16, daté du 4 octobre. Objectif: exposer publiquement ses critiques à l'égard du Comité de région de Genève, sans le nommer. Celui-ci avait décidé, lors de sa séance du 2 septembre, de ne pas faire circuler un document jugé inapproprié. Ce n'est pas son *contenu* qui est abordé ici, mais la *méthode* employée. À nouveau, sans prendre la peine de relancer la discussion à l'interne, méprisant la décision prise collectivement, Dario Lopreno contourne l'obstacle grâce à la bienveillance des responsables du journal syndical.

QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT? Notre collègue prétend vouloir diffuser en tout temps «l'expression libre d'une sensibilité syndicale» et condamne ceux qui veulent faire taire un «point de vue» au nom de la liberté d'expression. Il se présente en victime pour mieux faire passer, en contrebande, une orientation qui n'a rien de syndicale.
En posant une question biaisée: «sommes-nous un syndicat ou un parti politique stalinien obéissant à un centralisme politique?», Dario Lopreno pense pouvoir faire l'économie d'une définition. Qu'est-ce qu'un syndicat? Un club, une amicale, une ONG, un mouvement citoyen, un forum?
Rien de tout cela. Un syndicat est le produit de centaines d'années de luttes menées par des travailleurs/-euses contre ceux qui les exploitent et les oppriment.
C'est avant tout un organisme de combat qui fonctionne avec des statuts et des formes d'organisation. Il n'est pas une simple addition de «sensibilités syndicales» libres de se mouvoir et de s'exprimer avec une totale indifférence et sans qu'aucune règle ne s'applique. Le tout (syndicat) est une entité supérieure à la somme des parties (membres) et un enjeu de la lutte des classes.
Ce que notre collègue dénonce sans l'expliciter, c'est le droit de «contrôle» de la part d'une instance syndicale élue. Il y voit un «centralisme politique» exercé par le 1% des membres qui assistent aux réunions du syndicat… petit air de mépris bien connu.

LA PERSONNE OU LE GROUPE? Comme n'importe quel «individualiste», il place sa personne au-dessus du groupe, au nom d'une notion de la «liberté d'expression» absolue et métaphysique, faisant ainsi abstraction des rapports entre classes sociales antagonistes. Il prône donc «un syndicalisme internationaliste» (sic) de son cru qui consiste en une «liberté de propos des membres et des groupes de membres» dans «un débat syndical permanent»! Rien que ça. Tous ceux et toutes celles qui pratiquent le travail syndical au quotidien apprécieront la pertinence de cette orientation…
Le problème n'est pas philosophique, la liberté de débattre existe dans le syndicat. Mais de quoi débat-on, quand, où et pourquoi faire? Qui est responsable de canaliser les «sensibilité syndicales» de centaines de membres (voire plus)? C'est à ces question qu'il faut répondre.
La régulation du débat par des instances (composées de travailleurs/-euses élu-e-s) est une question élémentaire que notre collègue semble rejeter et condamner. En définitive, sa conception est celle d'un «laisser faire» anarchisant: selon ses idéaux tous les membres du syndicat auraient le droit de s'exprimer et d'étaler publiquement leur «point de vue»!
En cela, c'est la négation même de l'*organisation*. Or l'organisation (syndicale) est l'expression sociale (sous une forme historique) de l'existence d'une classe sociale agissant pour la défense de ses intérêts spécifiques et pour conquérir de nouveaux droits. Diluer, voire nier l'utilité de cette organisation (avec ce qui la caractérise) est une position politique dangereuse pour les travailleurs/-euses et contraire à leurs intérêts. En prônant «le débat permanent», notre collègue imagine émanciper le syndicat de ses prétendues tares historiques. Mais c'est exactement le contraire. Son orientation exprime de manière subtile les pressions de la société sur le syndicat pour le paralyser et le détourner de ses objectifs.

POUR DES RÈGLES COLLECTIVES. La démocratie syndicale (ouvrière) et le libre débat sont des principes intangibles (parfois malmenés et menacés par certains membres de l'appareil dirigeant des syndicats), leur plein exercice suppose une contrainte acceptée: des règles collectivement définies. Elles peuvent évoluer et changer certes, mais elles s'imposent à tous ceux et à toutes celles qui ont choisi volontairement d'adhérer au syndicat. Personne n'est contraint d'y adhérer!
C'est précisément ce qui trouble notre collègue, qui préfère se placer au-dessus de la masse pour assener ses leçons de purisme. En bon électron libre, Dario Lopreno semble affectionner l'électrolyse qui converti le syndicalisme en gaz rare. Sans nous! ■

Véronique, soignante expérimentée, travaille dans un EMS vaudois. Le 5 novembre, elle descendra dans la rue pour exiger la fin d'une discrimination salariale subie depuis des années.

«Le personnel en a ras-le-bol»

GUY ZURKINDEN . INTERVIEW
GILLES LOUGASSI /FOTOLIA . PHOTO (PHOTO PRÉTEXTE)

Les syndicats appellent à la mobilisation pour une revalorisation salariale dans le secteur parapublic. Concrètement, que représenterait cette augmentation pour vous?
Véronique – Pour moi, la bascule vers la grille salariale de l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC) représenterait plusieurs centaines de francs mensuels en plus. C'est aussi la correction d'une injustice qui dure depuis des années: pour le même travail, nous touchons un salaire inférieur à celui de nos collègues à l'HRC ou au CHUV.

Que répond la direction de votre EMS à cette demande?
Jusqu'à présent, elle nous a dit qu'elle attendait l'action de l'Etat. Or le Conseil d'Etat a déjà décidé que la grille salariale de la CCT de l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC), plus favorable que celle de la convention en vigueur aujourd'hui (CCT san), sera la norme pour le secteur parapublic vaudois.
Pour les EMS, l'adaptation salariale aurait dû être effective dès le 1er septembre – pour les hôpitaux et les CMS, c'est prévu pour le 1er janvier 2020. Mais pour l'instant, rien n'a bougé! Je pense que les directions veulent gagner du temps. Nous devons donc réagir pour faire valoir nos droits.

Est-ce que vous manifesterez le 5 novembre?
Il n'est pas facile de mobiliser dans un EMS, en raison de nos horaires irréguliers. Mais chez nous, une majorité du personnel est motivée à bouger. Le 5 novembre, nous nous organiserons sur le lieu de travail, puis nous rendrons ensemble à Lausanne.

Un préavis de grève est déposé pour le 5 décembre. Arrêterez-vous le travail si les employeurs ne vous entendent pas?
Faire grève implique beaucoup de travail et d'organisation. Dans les EMS, une autre difficulté s'ajoute: certain-e-s résident-e-s n'ont plus toute leur capacité de discernement. Il sera donc difficile, en cas de grève, de leur faire comprendre pourquoi ils/elles ne recevront pas la totalité des soins.
Je pense cependant que nous arrêterons le travail si les employeurs n'appliquent pas rapidement l'augmentation salariale. Car il y a un vrai ras-le-bol chez le personnel.

Pourquoi ce mécontentement?
On exige de plus en plus de nous, sans rien donner en retour. Nous devons par exemple accompagner les auxiliaires de soins en formation, une responsabilité importante qui n'est rétribuée d'aucune manière.
Ces dernières années, la direction a coupé des postes dans toutes les équipes, y compris les soins.
En parallèle, l'établissement cherche les patient-e-s souffrant de pathologies lourdes, car ce sont ceux/celles qui rapportent le plus d'argent. Or le sous-effectif ne nous permet pas d'assurer correctement les soins pour ces résident-e-s.

Quelles sont les conséquences sur vos conditions de travail?
Les jours de semaine, lorsqu'il y a des malades ou des absences – ce qui arrive souvent –, nous travaillons avec 30% de personnel en moins que la dotation normale. Nous nous occupons de patient-e-s âgé-e-s. Quand ils/elles appellent, nous devons répondre rapidement, sinon certain-e-s peuvent se mettre en danger.
Nous devons donc tout faire sous pression, au plus vite. Au détriment de la sécurité des résident-e-s, et de la nôtre.
On nous dit de faire attention, de respecter les procédures de déplacement pour ne pas nous blesser, mais comment faire si on manque de personnel?
En conséquence, les absences en raison de maladie explosent. Des nombreux/-euses collègues sont à l'arrêt car ils ont le dos, la main ou l'épaule bloqués. Plutôt que de chercher les causes de ces problèmes de santé, la direction a engagé une entreprise privée pour qu'elle téléphone aux gens malades, à la maison – afin de les mettre sous pression.
Des collègues démissionnent, car ils/elles ne supportent plus les conditions de travail. Nous réalisons un travail lourd, physiquement et psychiquement. Alors le faire dans un contexte pareil...

Le sous-effectif a-t-il un impact sur la prise en charge des résident-e-s?
Oui. Le sous-effectif s'est installé lentement, il y a environ deux ans. Nous avons essayé de continuer à tout faire, mais cela devenait trop lourd et nous tombions malades les un-e-s après les autres. Afin de nous préserver, nous avons été obligé-e-s de faire l'impasse sur certaines tâches lourdes ou demandant beaucoup de temps. Cela se répercute sur la qualité des soins – et tout cela retombe sur les résident-e-s. Ces dernier/-ères le sentent, quand nous sommes au bout du rouleau. «Ça va à toute vitesse, vous êtes en train de courir dans les couloirs», nous disent certain-e-s. Les familles se plaignent aussi.
Mais nous n'avons pas le choix. Sinon, c'est notre organisme qui lâche et nous irons rejoindre la liste des malades – et/ou commencer à chercher ailleurs un travail mieux adapté. ■

Manifestation du secteur parapublic de la santé
Mardi 5 novembre, 16 h 30
Place du Château, Lausanne

Contexte

REVALORISATION SALARIALE: PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES!

Au vu de l'enlisement des négociations avec les représentant-e-s des organisations patronales signataires de la Convention collective du sanitaire parapublic vaudois, le personnel des EMS, soins à domicile et hôpitaux régionaux vaudois s'est réuni en Assemblée générale le jeudi 3 octobre.
Il a constaté qu'au fil des mois, les représentant-e-s des faîtières patronales des EMS (Federems et Héviva), des soins à domicile (Avasad) et des hôpitaux régionaux (FHV) bloquent les négociations et ne respectent pas l'engagement pris: aller vers une bascule dans la nouvelle grille salariale de l'Hôpital Riviera-Chablais.
Les délégué-e-s des syndicats ont dû faire face à des tentatives de division des employeurs, qui souhaitent augmenter certaines fonctions, mais pas toutes. Le personnel refuse d'entrer dans ce jeu. Les augmentations salariales doivent concerner tous les secteurs de la CCT: les soins, l'animation, mais aussi l'intendance et l'administratif.
Face à ce constat de blocage, le personnel a décidé, à l'unanimité moins trois abstentions:

- de se mobiliser dans tous les établissements du canton le mardi 5 novembre prochain, en organisant des assemblées avec les collègues;
- de se rassembler le même jour dès 16 h 30 à la Place du Château de Lausanne, devant le Grand Conseil;
- de voter un préavis de grève pour le mardi 5 décembre si aucun accord n'est trouvé d'ici là.

Depuis le vote de cette résolution, les négociations ont repris avec l'accompagnement du Département de la santé et de l'action sociale. Elles détermineront la concrétisation de la bascule vers la nouvelle grille salariale. ■

VANESSA MONNEY . SSP . RÉGION VAUD
BERNARD KRATTINGER . FÉDÉRATION SYNDICALE SUD

Carte blanche à DR ERIC LAINEY

MÉDECIN . MEMBRE DE L'ALLIANCE SUISSE DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ POUR LE CLIMAT

LE CLIMAT, UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE

MENACES SUR NOTRE TERRE

Nous assistons à une catastrophe climatique. La rapidité de la hausse des températures que nous observons depuis quelques décennies est sans précédent dans l'histoire de notre planète. Elle se conjugue aux effets de la pollution et aux autres causes d'effondrement de la biodiversité. Les conséquences sont effrayantes. La dégradation de notre environnement menace la vie sur Terre, notre sécurité alimentaire et finalement la survie même de l'humanité. Depuis la fin des années 1970, les scientifiques du climat tirent la sonnette d'alarme face à ces dangers – mais, de façon incompréhensible, ils ne sont pas entendus. Rien ne change. Les émissions de gaz à effet de serre ne baissent pas. La température va continuer à augmenter si nous ne faisons rien. Nous allons vers une catastrophe.

MENACES SUR NOTRE SANTÉ

Le changement climatique représente une menace majeure pour la santé publique. La hausse des températures, conjuguée à l'effondrement de la biodiversité, pourrait, partout dans le monde et dans un délai très court, anéantir les progrès obtenus au cours des cinquante dernières années en termes de santé publique. Des famines pourraient se généraliser. De nouveaux conflits pourraient apparaître pour l'accès à l'eau et aux terres cultivables. Les professionnels de la santé ne peuvent pas rester indifférents face à cette situation. Partout dans le monde, ils se regroupent pour dénoncer l'absence de réaction de la part de nos dirigeants. C'est ainsi qu'est née une **Alliance suisse des professionnels de la santé pour le climat**. Celle-ci regroupe les personnes de toutes les professions de la santé qui, en Suisse, s'engagent pour la défense du climat afin de protéger notre santé et celle des générations futures. Nous avons besoin de nous préparer. Nous avons besoin de systèmes d'alerte précoce. Nous avons besoin de systèmes de santé résilients qui restent le plus efficaces possible face à l'effondrement en cours.

UNE SOURCE D'ESPOIR, NÉANMOINS

Le changement climatique représente pourtant une formidable opportunité de modifier nos habitudes de vie en optant pour des comportements qui ont des effets bénéfiques sur l'environnement et *en même temps* sur la santé. Il s'agit de la notion de cobénéfices, ou bénéfices simultanés. Améliorer notre environnement, en améliorant simultanément notre santé. Le premier exemple pour illustrer cette notion de cobénéfice est la mobilité active, qui consiste à privilégier la marche ou le vélo, en renonçant parallèlement aux moyens de transport, notamment individuels, qui consomment des énergies fossiles et contribuent aux émissions de gaz à effet de serre, notamment de CO_2. En optant pour la mobilité active et en renonçant à la voiture individuelle, on agit ainsi de façon positive sur l'environnement, mais aussi sur la santé. On diminue la pollution, on limite le réchauffement climatique et on améliore *en même temps* la santé. La mobilité active représente ainsi un double avantage, un double bénéfice. C'est bon pour l'environnement et, *en même temps*, c'est bon pour la santé. Un autre exemple de cobénéfice environnement-santé consiste à diminuer notre consommation de viande. La production de viande contribue de façon importante aux émissions de gaz à effet de serre, et donc au réchauffement climatique. En même temps, la consommation de viande a des effets négatifs sur la santé, en augmentant par exemple les risques de maladies cardiovasculaires et de certains cancers. En diminuant notre consommation de viande, on peut ainsi agir de façon positive sur l'environnement d'une part et, *en même temps*, sur la santé.

Pour plus d'informations, pour nous contacter ou signer vous aussi l'appel à agir des professionnels de la santé, consultez notre site: https://klima-gesundheit.ch/fr ■

TRAVAIL . Une commission du Conseil des Etats repousse l'initiative visant à allonger la durée du labeur. Mais le texte pourrait rebondir.

Graber échec, pas encore mat

SERVICES PUBLICS

Les 17 et 18 octobre, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats (CER-E) s'est penchée sur l'initiative parlementaire du conseiller aux Etats (PDC) Konrad Graber visant à flexibiliser encore plus la durée du travail. Confrontée à une levée de boucliers, la commission a botté en touche. Elle a annoncé qu'elle allait solliciter l'avis de professionnel-le-s de la santé – ce qu'elle s'était jusque-là refusé à faire – et consulter les partenaires sociaux avant d'aller plus loin.

TRAVAIL SANS LIMITES. Le texte est intitulé «Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés». Concrètement, il prévoit de modifier la Loi sur le travail (LTr) afin de permettre que les «travailleurs qui exercent une fonction dirigeante» et les «spécialistes disposant d'une autonomie comparable» puissent être employés au-delà de la durée maximum de travail hebdomadaire – grâce à une annualisation de leurs horaires. Le texte prévoit aussi la possibilité de limiter la durée de leur repos quotidien à huit heures – plusieurs fois par semaine –, supprime l'interdiction de travailler le dimanche et assouplit les règles pour le travail de nuit.

DÉFINITIONS FLOUES. Les catégories citées par le texte de M. Graber ne sont pas définies précisément. Elles ont donc donné lieu à un débat sur la proportion de salarié-e-s concerné-e-s. Selon les partisan-ne-s de l'initiative, il s'agirait de 15% des employé-e-s; pour le Conseil fédéral, la proportion monterait à 30%; l'Union syndicale suisse, de son côté, estime que 40% du salariat est menacé. Selon les opposant-e-s au projet, «les définitions floues de ces catégories de salarié-e-s ouvriraient tout grand la porte aux abus. Le plus grand nombre de salarié-e-s possible se retrouverait dans ces catégories et pourrait par conséquent être utilisé, en cas de surplus de travail, au bon vouloir du patronat. Et ce, jusqu'à 67 heures par semaine, dimanche compris!»

DANGER POUR LA SANTÉ. Du côté des professionnel-le-s de la santé, les critiques à l'initiative Graber sont vives. Brigitta Danuser, ex-cheffe du pôle Santé à l'institut universitaire romand de santé au travail, en résume les enjeux en ces termes: « Il est prouvé que les longues heures de travail augmentent les accidents (le risque augmente dès neuf heures et à douze heure, il double). Konrad Graber aimerait aussi limiter le temps de repos à huit heures par jour. Ce n'est absolument pas faisable! Que fait-on en huit heures, sachant qu'il faut dormir six à sept heures au moins? Il faut bien se déplacer, faire à manger… Cette initiative est dangereuse.» [1]

CONSEIL FÉDÉRAL CRITIQUE. L'initiative de M. Graber n'est pas vue d'un bon œil par le Conseil fédéral, qui estime qu'elle n'a que très peu de chances d'aboutir. Selon le Conseil fédéral, une flexibilisation de la Loi sur le travail n'aurait de chance d'être acceptée au Parlement qu'en restreignant les catégories concernées (avec une limite de salaire), en limitant le travail du dimanche et en prévoyant des mesures de protection pour la santé. Elle devrait aussi être approuvée par les partenaires sociaux.

LARGE ALLIANCE. Sur ce dernier point, on est loin du compte. Une vaste coalition s'est mise sur pied pour contrer la flexibilisation de la LTr. Elle regroupe l'ensemble des syndicats liés à l'Union syndicale suisse et à travail.suisse, la Société suisse de médecine du travail (SSMT), l'Association suisse des médecins-assistant-e-s et chef-fe-s de clinique (ASMAC), la Fédération Suisse des Associations professionnelles du domaine de la Santé (FSAS), les inspectorats cantonaux du travail ainsi que l'Association suisse des employés de banque (ASEB). Le 16 octobre, cette alliance appelait une nouvelle fois la CER-CE à enterrer ce projet et brandissait la menace d'un référendum en cas d'acceptation du projet.

ET MAINTENANT? Que se passera-t-il après les auditions menées par la commission du Conseil des Etats? Le projet de flexibilisation sera-t-il, dans un deuxième temps, abandonné? Ou les sénateurs proposeront-ils une nouvelle mouture? Rien n'est sûr. Konrad Graber s'est dit décidé à aller dans le sens d'une modification de son texte, afin d'obtenir le soutien du Conseil fédéral [2]. Du côté syndical, la vigilance reste de mise: «Jusqu'à présent, le débat sur cette question a été très idéologique» souligne Luca Cirigliano, qui accompagne le dossier à l'Union syndicale suisse. Affaire à suivre. ■

[1] *24 heures*, 19 octobre 2019.
[2] *NZZ*, 19 octobre 2019.

GRÈVE VICTORIEUSE À LUTRY

Du 7 au 10 octobre, douze travailleurs d'un chantier de rénovation d'une villa ont posé leurs outils à Lutry, dans le canton de Vaud. Les ouvriers n'avaient pas touché leur salaire de septembre, ni certaines indemnités. Appuyés par le syndicat Unia, ils ont revendiqué le paiement des salaires et indemnités dus. Avec succès. En tout, plus de 108 000 francs ont été récupérés grâce aux trois jours de grève. Rapport qualité-prix, on fait difficilement mieux. ■

M COMME MISÈRE

Selon le syndicat Unia, le groupe Migros, plus gros employeur du pays, prévoit des hausses de salaires entre 0,5% et 0,9% pour 2019. Alors que le productivité du travail a pris l'ascenseur, cette «augmentation» ne couvrira probablement même pas le renchérissement. Conséquence: une large part du personnel verra son salaire réel baisser cette année – sans parler de son pouvoir d'achat. Le géant orange pourra ainsi accroître la demande pour sa gamme M-budget. ■

ÇA BOUME

«L'industrie militaire helvétique affiche des chiffres record», note *Le Temps* (16 octobre). Selon les chiffres du Secrétariat d'Etat à l'économie, les entreprises suisses ont exporté pour 486 millions de francs d'armes depuis le 1er janvier. La Suisse a continué à exporter des armes à destination de l'Arabie saoudite, le royaume qui massacre les enfants au Yémen et découpe les opposant-e-s. Selon le Seco, le risque que celles-ci servent à commettre de graves violations des droits de l'homme serait cependant «faible». Il n'y aurait pas de scie dans le lot… ■

SWITZERLAND FIRST

M. Saad Alfarargi, le rapporteur des Nations-Unies sur le développement, est préoccupé par le projet de réorientation de la coopération internationale annoncé par le conseiller fédéral (PLR) Ignazio Cassis. M. Saad s'est inquiété que les nouveaux critères de l'aide au développement priorisent les bénéfices pour la Suisse plutôt que la réduction de la pauvreté. Il a aussi regretté la baisse du budget consacré au développement, de 0,5% à 0,45% du PIB – un montant qui inclut les coûts de l'asile! ■

Carton Rouge

À la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS-CN). Le 18 octobre, celle-ci a décidé de baisser les rentes pour enfants versées par l'assurance invalidité (AI). Une étude récente a pourtant démontré qu'une telle réduction exposerait un nombre important de ces enfants à la pauvreté. La CSSS-CN a aussi adopté l'introduction d'un système de rentes linéaires qui entraînera des baisses de rentes pour certaines personnes à l'AI. C'est tellement facile de s'en prendre aux faibles. ■

Amnesty International dénonce les violations des droits de l'homme commises par la Turquie et ses allié-e-s au Kurdistan syrien. Le Conseil fédéral refuse toute sanction contre le régime d'Erdogan . . . et pense plutôt à ses frontières.

Erdogan massacre, en toute impunité

SERVICES PUBLICS
KEYSTONE. PHOTO

« Les forces militaires turques et une coalition de groupes armés syriens soutenus par la Turquie ont fait preuve d'un terrible mépris pour la vie des civils.» C'est, selon Amnesty International, le bilan de l'attaque turque lancée le 9 octobre contre le nord-est de la Syrie[1]. Une zone à majorité kurde, contrôlée par les forces progressistes des Unités de protection du peuple (YPG) – qui ont défait les djihadistes de l'Etat islamique sur le terrain.

BOMBES SUR LES CIVILS. Le 17 octobre, selon les autorités sanitaires de l'administration kurde dans le nord-est de la Syrie, au moins 218 civil-e-s avaient été tué-e-s en Syrie, dont 18 enfants. Le 20 octobre, l'Observatoire syrien des droits de l'homme dénombrait déjà 300 000 civil-e-s déplacé-e-s[2].
Les témoignages recueillis par Amnesty démontrent que «la Turquie et les groupes armés syriens qui lui sont affiliés se sont livrés à des attaques menées sans discernement contre des zones d'habitation». Amnesty documente notamment une frappe aérienne turque menée le 12 octobre, lors de laquelle deux bombes ont atterri près d'une école à Salhiyé, où s'étaient réfugié-e-s des civil-e-s déplacé-e-s par les combats. Bilan: six blessé-e-s et quatre tués, dont deux enfants.

L'EXÉCUTION DE HEVRIN KHALAF. Les investigations d'Amnesty ont donné également «d'horribles détails» sur l'exécution d'une importante responsable politique kurde syrienne, Hevrin Khalaf. Le 12 octobre, Mme Khalaf a été torturée puis abattue de sang-froid par des membres d'Ahrar al Sharqiya, un groupe de l'Armée nationale syrienne – coalition soutenue par la Turquie. Cette exécution barbare a été saluée par la presse turque pro-gouvernementale[3]. Un indice du climat hypernationaliste et militariste qui règne dans la Turquie du président Recep Tayyip Erdogan – où une violence policière massive a frappé le parti d'opposition pro-kurde HDP après qu'il avait essayé de publier des communiqués de presse publics critiquant l'attaque en Syrie[4].

PAS DE SANCTIONS HELVÉTIQUES. En Suisse, plusieurs milliers de personnes ont manifesté pour exiger la fin de l'offensive turque contre le Rojava. Au niveau politique, en revanche, l'immobilisme domine. Le Parti socialiste a demandé au Conseil fédéral d'interdire les exportations de matériel de guerre vers la Turquie – ces ventes d'armes ont représenté plus de 20 millions de francs entre 2007 et 2017, avant de baisser drastiquement en 2018 (96 000 francs) et 2019 (2400 francs depuis janvier). Autre demande du PS: la suspension de l'accord de libre-échange ratifié en 2018 avec la Turquie. «La Suisse n'agira pas unilatéralement et à l'heure actuelle, il n'est pas vraisemblable que l'ONU ou l'Union européenne sanctionnent la Turquie» a répliqué Filippo Lombardi, le président (PDC) de la commission de politique extérieure du Conseil des Etats. En 2017 déjà, dans une réponse à une motion du conseiller national (Verts) Balthasar Glättli, le Conseil fédéral avait refusé d'envisager des sanctions économiques en cas de violation des droits humains par l'Etat turc. Cela, alors que de telles violations – y compris des massacres contre la population kurde – s'y sont multipliées depuis le tournant autoritaire de 2016.

MAINTENIR LE VERROU TURC. «Nous devons rester attentifs. Ça brûle comme jamais aux abords de l'Europe», a affirmé Mario Gattiker, le patron du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) dans la presse dominicale. L'inquiétude du patron du SEM ne porte cependant pas sur le sort des civil-e-s kurdes. Mais plutôt sur la possibilité que des migrant-e-s en provenance du Moyen-Orient passent le «verrou turc» – le régime d'Erdogan maintient 3,6 millions de réfugié-e-s syrien-ne-s dans des camps insalubres, à la suite d'un *deal* signé avec l'Union européenne – et entrent dans l'Espace Schengen.
Pour favoriser la collaboration sur la question migratoire avec le régime de M. Erdogan, la conseillère fédérale (PLR) Karin Keller-Sutter serait d'ailleurs prête à accepter un contingent limité de réfugié-e-s en provenance de Turquie, «au plus tôt en 2020».
Dans la presse, M. Gattiker a aussi déploré le nombre peu élevé de réfugié-e-s renvoyé-e-s de Grèce vers la Turquie. À chacun ses priorités. ■

[1] www.amnesty.ch, 20 octobre 2019.
[2] *Lemonde.fr*, 20 octobre 2019.
[3] *Courrier international*, 13 octobre 2019.
[4] *NZZ am Sonntag*, 20 octobre 2019.

Mot-clé

GRÈVE NATIONALE POUR LE CLIMAT

Mardi 15 octobre, les jeunes du mouvement Grève pour le climat ont tenu une conférence de presse pour annoncer la suite de leur mobilisation – après la réussite massive de celle des 27 et 28 septembre derniers.
La prochaine date-clé est celle du 15 mai 2020. L'objectif sera de monter en puissance et d'organiser une grève nationale qui, pour la première fois, soit capable de dépasser les lieux de formation. Les militant-e-s pour le climat veulent notamment s'inspirer de la grève féministe du 14 juin.
Pour que leur mobilisation ait du succès, les jeunes comptent sur le soutien actif des syndicats. Une requête dans ce sens a déjà été envoyée à l'Union syndicale suisse (USS). Pour Jelena Filipovic, membre du groupe *Strike for Future (Grève pour le futur)*, il s'agit d'«entamer avec eux une réflexion sur les conséquences qu'aura le changement climatique sur la condition des travailleurs, car ce défi pose de nombreuses questions sociales» (*Le Temps*, 15 octobre). La balle est dans le camp syndical! ■

Irak. La contestation prend la rue

En Irak, un puissant mouvement de contestation, spontané et non-confessionnel, a démarré le 1er octobre. Les manifestant-e-s, avant tout des jeunes, ont eu affaire à une forte répression: gaz lacrymogènes, canons à eau, coupure de l'accès à internet, tirs à balles réelles, snipers dans la foule, etc. Mi-octobre, on comptait une centaine de mort-e-s et plus de 6000 blessé-e-s. Sous pression, le premier ministre Adel Abdel Mahdi, a dû annoncer un plan de réformes sociales. Une nouvelle grande manifestation est prévue le vendredi 25 octobre. Elle dénoncera la corruption, le chômage et l'absence de services publics. Au mois de septembre, des médecins, dentistes et pharmacien-ne-s au chômage avaient déjà manifesté dans la ville de Sulaimaniyah (Kurdistan irakien) pour dénoncer la fermeture des hôpitaux publics et la prolifération des cliniques privées. ■

Chili. Etat d'urgence sociale

Une vague de contestation secoue le Chili. Parti du refus de l'augmentation des taxes de métro, le mouvement a continué après le retrait de ce projet par le président Sebastian Piñera, un des hommes les plus riches du pays. Les manifestant-e-s dénoncent les inégalités spectaculaires et réclament un meilleur accès à la santé et l'éducation – largement privatisées au Chili. M. Piñera a instauré l'état d'urgence et envoyé l'armée dans les villes de Santiago, Valparaiso et Concepción. Le 22 octobre, on comptait déjà quinze personnes décédées. Les syndicats chiliens ont appelé à la grève générale les 23 et 24 octobre. ■

Turquie. Les syndicats européens contre le *deal*

Le 8 octobre, la Confédération européenne des syndicats (CES) a appelé l'Union européenne (UE) à mettre un terme à son accord sur l'immigration avec la Turquie. «Le plan du gouvernement turc de repousser les réfugiés syriens vers une absurdement nommée "zone de sécurité" montre bien qu'il est irresponsable de déporter des personnes vers la Turquie» a souligné le secrétaire général de la CES, Luca Visentini. ■

Liban. Les syndicats avec les manifestant-e-s

L'Union nationale des syndicats des travailleurs (Fenasol) a appelé dimanche à la grève générale. Depuis le 17 octobre, des dizaines de milliers de manifestant-e-s protestent contre le pouvoir et les élites politiques. La Fenasol revendique notamment la restitution des fonds volés, la fin de la corruption, la mise en place de taxes pour les riches et la revalorisation des salaires. ■