

*Des services publics de qualité – grâce à
de bonnes conditions de travail!*

**Text d'orientation du ssp
sur les défis actuels à relever
dans le secteur public**



ssp

Case postale 1360

1001 Lausanne

Tél 021 340 00 00

Fax 021 340 00 09

central@ssp-vpod.ch

www.ssp-vpod.ch

Adopté par le 45. Congrès fédératif à Basel, 2007

Editeur: Syndicat suisse des service publics
Impression: Baumgartner Druck AG

Des services publics de qualité – grâce à de bonnes conditions de travail!

**Text d'orientation du ssp
sur les défis actuels à relever dans
le secteur public**

Table des matières

Nos principes	5
Petite rétrospective	6
Nos objectifs	8
<i>Pour des conditions de travail équitables dans l'intérêt du bon fonctionnement des services publics – Enjeux et réponses</i>	11
Il est temps d'augmenter l'ensemble de salaires et cap sur l'égalité	12
Reduction du temps du travail - plus de temps pour nous!	14
Démembrement de la fonction publique - nous luttons pour des contracts de travail harmonisés et de bonne qualité	16
Contre toute forme de precarisation	18
Concilier l'activité professionnelle et la famille: la prise en charge des enfants - une tâche qui incombe la collectivité	21
Le travail implique une formation continue régulière, financée par l'employeur	24
Prévoyance vieillesse - renforçons L'AVS, ne jouons pas avec les caisses de pensions publiques, empêchons l'escroquerie des rentes pratiquée	25
Pour une véritable protection contre le licenciement	27
Les droit syndicaux sont des droits humains	29
Le <i>ssp</i> exige respect - pour le travail dans les services publics et le personnel qui l'accomplit	32
Le travail ne doit pas rendre malade	34
<i>Spécifiques aux branches: Nos réponses</i>	38
Secteur de la santé	39
Secteur social	41
Organisations non gouvernementales (ONG)	44
Exécution des peines et des mesures	46
Ambulanciers et sapeurs-pompeurs	47
Police	48
Transport de proximité	49
Trafic aérien	51
Professions enseignantes	55
Services industriels (Approvisionnement et assainissement)	58
Professions manuelles	60
Administration	61

NOS PRINCIPES

La fonction publique revêt une grande importance sociétale et économique. Elle empêche l'exclusion et renforce les mécanismes de compensation entre les différents groupes sociaux et les régions. À travers ses infrastructures, elle soutient en outre le développement économique et constitue en elle-même un secteur économique d'importance, puisqu'elle emploie plus d'un cinquième de la population active.

Notre engagement en faveur de la fonction publique signifie que nous voulons non seulement la maintenir, mais la promouvoir et la développer. Cette position implique en particulier que les entreprises privatisées doivent redevenir des services en possession de l'Etat.

Les tâches d'utilité publique, les tâches sociales et les intérêts collectifs relèvent de la responsabilité de l'Etat, de la collectivité. Ce constat vaut pour les domaines de la santé, de l'éducation, de la protection sociale, du transport, de l'électricité, du gaz naturel, de l'eau, de la communication, des services environnementaux, de la sécurité intérieure et extérieure, des services culturels et de loisirs.

Nous nous engageons pour que le service public, c'est-à-dire l'approvisionnement de la population en biens et services indispensables sur l'ensemble du territoire, soit non seulement garanti, mais assuré par l'Etat lui-même, et que ce service public soit de haute qualité.

Parallèlement, nous visons à obtenir que les entreprises publiques offrent des conditions d'engagement et de travail exemplaires, y compris dans le domaine de l'égalité.

PETITE RÉTROSPECTIVE

Depuis quinze ans, les services publics et parapublics sont soumis à une offensive puissante et continue. Cette offensive est menée par les tenants du néolibéralisme. Ils visent à redimensionner le champ d'activités des services publics et parapublics tout en altérant en profondeur les modalités de fonctionnement qui ont fondé leur spécificité.

Les protagonistes de cette offensive s'appuient sur l'accroissement des déficits et de l'endettement publics. Or ils ont eux-mêmes dégradé les finances publiques, en limitant ou diminuant l'imposition des entreprises et celle des hauts revenus (politique des caisses vides). En outre, ils ont toujours dramatisé la situation financière des collectivités publiques. Ainsi, ils ont présenté comme des mesures inévitables la compression des prestations publiques et les attaques contre les conditions de travail du personnel chargé de les assumer.

Par ailleurs, ils ont prétendu qu'il était possible de «faire mieux avec moins» et que la reprise de certaines règles de l'économie de marché et du management des entreprises du secteur privé permettrait à la fonction publique de guérir d'un prétendu mal qui l'accablerait. Ce discours a fini par être largement admis par une partie de la population et par la quasi-totalité des partis et des élu-e-s politiques.

Aujourd'hui, nous sommes obligés de reconnaître que cette démarche a atteint une partie non négligeable des buts visés: les services publics et parapublics ont subi des redimensionnements, des privatisations ou des réformes selon les modèles de l'économie privée.

Dans ce processus, de nombreux acquis ont volé en éclats pour le personnel. Le statut du fonctionnaire a été aboli, à quelques rares exceptions près, et la nouvelle réglementation concernant les conditions d'engagement qui l'a remplacé tend à se rapprocher du Code des obligations. Cela a permis de faciliter les restructurations et les réductions de prestations ainsi que de multiplier les contrats précaires. Les salaires ont été bloqués ou diminués. Un peu partout, l'évaluation des fonctions et le système salarial ont été ou sont en train d'être révisés dans un sens qui fait disparaître la transparence et les mécanismes salariaux collectifs, au profit d'une individualisation des salaires. Cette évolution a eu des conséquences négatives sur la motivation du personnel fondée jusque-là sur le fait de fournir une prestation socialement nécessaire dans le cadre de la fonction publique.

Or, aujourd'hui, alors que les finances publiques connaissent depuis peu une embellie, les démantelateurs des services publics et parapublics poursuivent leur offensive sans répit. Pas question de relâcher la pression sur le personnel et aucune réflexion n'est faite quant aux possibilités d'utiliser les ressources pour répondre aux besoins insatisfaits. Au lieu de cela, les responsables des finances publiques invoquent de nouvelles difficultés qui se pointeraient à l'horizon pour maintenir les régimes draconiens instaurés du temps des chiffres rouges et les débats politiques suscités par les excédents de recettes portent presque exclusivement sur la manière la plus adéquate d'alléger les impôts.

C'est bien la démonstration que l'objectif fondamental des tenants du moins d'Etat n'est pas le maintien d'un secteur public dont la nécessité et l'utilité seraient reconnues, mais la réduction du champ d'activité dévolu aux services publics et parapublics afin d'offrir de nouvelles possibilités d'investissement à l'économie de marché.

Face à cette offensive, la résistance du personnel a été, par endroits, puissante. Les associations du personnel et les syndicats, dont le *ssp*, ont mené des combats pour défendre les intérêts des salarié-e-s. La population a également opposé une résistance au démantèlement des services publics, notamment lorsqu'elle était touchée par des démantèlements de prestations comme la fermeture d'hôpitaux ou de bureaux de poste. Des victoires partielles ont été obtenues. Néanmoins, au point où nous sommes, le bilan n'est pas à l'avantage du personnel et des usagers/-ères.

NOS OBJECTIFS

Le *ssp* se bat pour que l'esprit solidaire du service public – garantir à toutes et tous un accès à des prestations de qualité, quels que soient leur revenu, leur âge, leur domicile – ne soit pas sacrifié sur l'autel de la rentabilité et du profit. Parallèlement, il continuera à exiger que les services publics et parapublics offrent des conditions d'engagement et de travail exemplaires, y compris par rapport à la question de l'égalité.

Durant la période qui s'ouvre, l'action du *ssp* sera axée sur les trois objectifs centraux suivants:

Améliorer la capacité de défense des salarié-e-s et des rentiers/-ères du champ d'activités du secteur public et parapublic:

- en anticipant les attaques de la partie adverse contre les services publics et en informant le personnel sur ce qui l'attend;
- en définissant les revendications d'entente avec les salarié-e-s concernés;
- en stimulant l'organisation collective des employé-e-s sur les lieux de travail;

- en promouvant l'unité d'action avec les autres associations qui organisent le personnel de la fonction publique;
- en appuyant la négociation avec la partie patronale sur la mobilisation du personnel sur les lieux de travail et, si nécessaire, en ayant recours à des moyens de lutte et à la grève.

S'engager au côté du personnel et des usagers/-ères pour promouvoir la reconquête de services publics et parapublics dignes de ce nom. Les politiques publiques doivent mettre le bien commun au centre des préoccupations et être définies dans le cadre de débats démocratiques menés à l'échelle de la Suisse ou des cantons. Elles ne doivent pas se limiter à l'énoncé d'intentions et de principes creux, mais définir et mettre à disposition les ressources nécessaires en fonction des besoins de la population.

Définir en collaboration avec les salarié-e-s concernés les meilleurs moyens d'améliorer les services publics et parapublics existants. Des améliorations sont indispensables dans ce domaine, mais les voies actuellement empruntées mènent dans l'impasse. Du point de vue du *ssp*, des solutions devraient notamment être trouvées dans les trois domaines suivants:

- Les conditions de travail des salariés des services publics et parapublics doivent être réaménagées de façon à ce que le personnel puisse assumer ses tâches avec motivation et avec la conviction de remplir des tâches socialement nécessaires et de fournir des prestations de qualité;
- L'interaction entre la sphère politique et celle de l'action pratique du personnel qui fournit les prestations est nécessaire. Les connaissances et expériences des salarié-e-s doivent être mieux prises en compte dans les processus décisionnels;
- Dans le fonctionnement interne des services publics et parapublics, les

NOS OBJECTIFS

structures hiérarchiques en vigueur doivent être remplacées par des règles démocratiques. Les prestations seront de meilleure qualité et leur valeur sera mieux appréciée si les employé-e-s peuvent mieux faire valoir leurs points de vue et leurs droits.

Le *ssp* expose dans les pages qui suivent les autres domaines où s'imposent des améliorations des conditions de travail.

*Pour des conditions de travail équitables dans
l'intérêt du bon fonctionnement des services publics
– Enjeux et réponses*

IL EST TEMPS D'AUGMENTER L'ENSEMBLE DE SALAIRES – ET CAP SUR L'ÉGALITÉ!

Depuis 2004, l'économie suisse connaît un essor conjoncturel et l'on peut partir du principe que cette bonne situation conjoncturelle se maintiendra.

Or jusqu'ici, les salarié-e-s n'ont pratiquement pas profité de cet essor économique – c'est en particulier le cas du personnel de la fonction publique. Depuis 12 ans, l'évolution des salaires de la fonction publique est à la traîne des salaires des services du secteur privé. Même le renchérissement n'a pas été compensé sur l'ensemble du territoire. Beaucoup de cantons ont même opéré des baisses de salaires ces dernières années. Parallèlement, certains milieux tentent d'aligner les salaires des cadres de la fonction publique sur le secteur privé, avec pour conséquence un creusement de l'écart salarial.

Les cantons continuent leur compétition fiscale qui favorise surtout les hauts salaires. Des déficits sont ainsi artificiellement créés, servant par la suite à justifier l'absence de compensation du renchérissement ou les baisses de salaire. La tendance à la détérioration du statut du personnel de la fonction publique s'est poursuivie ces dernières années. Les mesures sont en particulier l'affaiblissement de la protection contre le licenciement et l'introduction de composantes salariales au mérite, au lieu de la pleine compensation du renchérissement et de la progression salariale liée à l'expérience (annuités). C'est aussi pas ce biais que l'écart salarial se creuse de plus en plus, car les plus hauts salaires profitent davantage des composantes salariales individuelles que les salaires moins élevés. La détérioration des conditions faites au personnel de la fonction publique passe également par la multiplication des attaques contre le salaire différé, par la pression à la capitalisation des caisses de retraite, à la généralisation de la primauté aux cotisations et à une répartition de la contribution plus favorable à la partie patronale.

Les différences entre les salaires des hommes et des femmes n'ont pas vraiment évolué ces dernières années. La dernière enquête sur la structure des salaires fait apparaître des différences salariales, y compris pour la fonction publique, qui sont encore de l'ordre de 10% (Confédération) à 20% (cantons). Les principales raisons sont: sous-évaluation des professions féminines, c'est-à-dire que les professions exercées majoritairement par des femmes sont moins bien rémunérées que des professions typiquement masculines. En outre, les femmes sont discriminées lors de l'attribution à une classe salariale ou à l'embauche. De plus, même lorsque leurs conditions de travail sont normales, elles bénéficient moins souvent de promotions, de primes et de formations continues.

Il faut enfin que l'ensemble du personnel obtienne une augmentation réelle de salaire. Au lieu de distribuer des cadeaux fiscaux, c'est au tour du personnel d'obtenir une augmentation!

Le renchérissement doit être compensé intégralement, pour tous les salarié-e-s, et la compensation intégrale du renchérissement doit redevenir un automatisme.

Les annuités doivent être accordées à toutes et tous, sans restrictions.

Un système salarial clair et connu, ou une échelle salariale, est nécessaire.

Le *ssp* rejette les composantes salariales au mérite, parce qu'elles accroissent la pression sur les salarié-e-s, les mettent en concurrence entre eux et les rendent vulnérables face à la hiérarchie.

L'écart salarial ne doit pas continuer de se creuser. Il est inadmissible que les cadres obtiennent des augmentations de salaire au détriment des autres salarié-e-s.

La fonction publique doit endosser sa responsabilité en matière d'élimination des différences salariales entre hommes et femmes, et promouvoir activement l'égalité salariale. À cet effet, il est nécessaire de mettre en place des évaluations systématiques des postes de travail, un système de contrôle efficace des salaires et une procédure de soumission qui tienne compte de ces exigences (preuve obligatoire pour l'adjudicataire, création d'inspectats des salaires). Les injustices doivent être levées.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL – PLUS DE TEMPS POUR NOUS!

La dernière enquête de la «Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail» confirme un constat: en comparaison européenne, les salarié-e-s suisses travaillent non seulement plus longtemps, mais aussi plus souvent le dimanche et la nuit. Néanmoins, les employeurs suisses refusent toute diminution générale du temps de travail. Leur alternative est la flexibilisation des horaires de travail, et ils vont même jusqu'à exiger une prolongation de la durée du travail.

La fonction publique n'est pas à l'abri de cette politique. Depuis des décennies, la durée du travail stagne à un niveau supérieur à 40 heures par semaine, elle s'élève en moyenne à 41,5 heures hebdomadaires. L'annualisation du temps de travail et la dégradation des réglementations en matière de pauses et de service de piquet font partie des enjeux de la période actuelle.

Pour le *ssp*, la réduction de la durée du travail – par jour, par semaine et par année, mais aussi de la durée de la vie active – fait partie des priorités syndicales, car:

- L'intensification du travail et le stress croissant exigent des périodes de repos plus longues, notamment dans les secteurs connaissant des horaires

irréguliers (en particulier durant la nuit). Sous cet angle, la réduction du temps de travail représente toujours une mesure de protection de la santé, et elle amoindrit les risques de sécurité.

- La réduction du temps de travail profite à l'ensemble du personnel – indépendamment de la classe salariale; elle est la manière la plus équitable de transmettre les gains de productivité aux salariés.
- La réduction de la durée du travail est le moyen de redistribuer le travail entre toutes les personnes disposées à exercer une activité économique. Que la réduction s'applique à la durée du travail hebdomadaire ou annuelle, ou encore à la durée de la vie active: en moyenne, cette mesure est créatrice d'emplois à 50%, elle est donc un pas vers l'objectif du plein emploi.
- La diminution de la durée du travail favorise une meilleure répartition de travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes.

La durée du travail journalière et hebdomadaire doit être réduite à 40 heures par semaine pour toutes et tous dans l'immédiat, et doit – à moyen terme – passer à 35 heures par semaine. La réduction de la durée de travail doit avoir lieu sans réduction du salaire et en relation avec une augmentation du personnel.

Le droit minimum aux vacances annuelles doit être augmenté d'une semaine par rapport aux réglementations actuelles.

Il faut combattre le relèvement de l'âge de la retraite. Le droit à la retraite dès 60 ans doit être rendu possible pour tou-te-s.

Lors d'un travail à temps partiel ou d'un partage de poste, le personnel doit disposer des mêmes droits que les employé-e-s à plein temps (y compris en matière d'heures supplémentaires et concernant les caisses de pensions).

Il faut réduire les heures de travail supplémentaires ou alors leur prix doit être massivement augmenté par un supplément de 100 pour cent.

Le travail de nuit, le travail en équipes, le travail de fin de semaine et le service de piquet doivent donner lieu à l'octroi d'un temps de repos supplémentaire et d'une compensation financière.

Le *ssp* rejette toute forme de travail sur appel. Ceci vaut également pour les types de travail flexibles qui sont imposés par les employeurs. Lorsque les horaires de travail flexibles répondent à un besoin des salarié-e-s, ils doivent correspondre à certaines conditions cadres. Ils doivent être réguliers et permettre une planification de la vie; la durée normale du travail, les variations permises et la durée maximale du travail doivent être définies, les temps de repos doivent être pris en considération.

DÉMEMBREMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE – NOUS LUTTONS POUR DES CONTRATS DE TRAVAIL HARMONISÉS ET DE BONNE QUALITÉ

À tous les niveaux de l'Etat, des secteurs de la fonction publique ont été et sont externalisés, de diverses manières:

- entreprises indépendantes de droit public (établissements de droit public, par exemple les hôpitaux cantonaux de Zurich ou de Lucerne, la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse, les Transports publics genevois TPG, les entreprises communales comme ewb Energie Wasser Bern, les sociétés anonymes de droit public comme les CFF SA);
- sociétés anonymes mixtes (par exemple les Regionale Verkehrsbetriebe Schaffhausen);
- sociétés anonymes de droit privé en possession de l'Etat (hôpitaux cantonaux d'Argovie, de Zoug, de Thurgovie, entretien des routes nationales

Nordwestschweiz, services industriels d'Aarau IBAarau);

- transformation en entreprises de droit privé, vente partielle ou intégrale à des privés (par exemple Swisscom, Cablecom, aéroport Unique Zurich);
- fermeture d'entreprises publiques, délégation de tâches à des privés.

D'une manière générale, le *ssp* lutte pour le maintien d'un statut unitaire pour le personnel, doté de bonnes conditions d'engagement et de travail. Nous nous opposons par principe à l'externalisation et nous rejetons le fait que des entreprises ou certains de leurs services soient soustraits au champ d'application des lois sur le personnel. Le principe de l'égalité de droit doit s'appliquer y compris aux questions relevant du contrat de travail.

Nous luttons pour que les collectivités publiques, Confédération, cantons, communes, reprennent la propriété des entreprises semi-privatisées et privatisées et nous nous engageons pour qu'elles soient réassujetties au statut du personnel de droit public.

Pour les entreprises qui sont malgré tout transformées en entités de droit public autonomes, nous luttons pour que le statut du personnel cantonal ou communal reste applicable dans son intégralité.

En cas d'introduction d'un nouveau statut du personnel par les entreprises externalisées, nous refusons que ce statut soit défini de manière unilatérale par le nouvel employeur. Il est inadmissible qu'un employeur tel qu'un conseil d'administration, une commission administrative, un conseil de fondation ou autre agisse de manière unilatérale en fixant un statut du personnel, en l'absence de toute procédure de démocratie directe. Dans ce genre de cas, nous demandons que le droit du contrat de travail soit soumis à des négociations collectives et convenu sous la forme d'une convention

18 collective de travail. Du point de vue du contenu, le statut du personnel des organismes étatiques responsables (Confédération, canton, commune) doit rester déterminant – y compris pour les postes à temps partiel.

Pour les entreprises du secteur parapublic et pour les secteurs privatisés, nous demandons que les conditions de travail soient négociées collectivement et réglées par des conventions collectives de travail.

CONTRE TOUTE FORME DE PRECARISATION

À nos yeux, la précarisation désigne la tendance à la déréglementation qui s'observe dans les pays industrialisés lorsque l'activité rémunérée ne suffit plus à assurer la survie économique – ou ne l'assure plus de manière durable – et que la pauvreté s'installe malgré l'exercice d'une activité professionnelle. Les rapports de travail précaires se caractérisent par des salaires peu élevés, l'instabilité et l'insécurité concernant la durée du rapport de travail et la régularité de la rémunération, ainsi que l'absence de droits concernant le travail.

Dans le secteur public, la précarisation apparaît sous diverses formes:

- Dans certaines régions, en particulier en ville de Zurich, certains milieux veulent réinsérer les chômeuses et les chômeurs de longue durée dans le marché du travail en créant des emplois dits à salaire partiel. Ces emplois contournent les normes de la Loi sur le travail, les conditions d'engagement de droit public ou encore les conventions collectives de travail. Certaines formes de travail ne sont ainsi plus rémunérées de manière intégrale; et les emplois du premier marché du travail sont soumis à une pression concurrentielle directe, notamment dans les secteurs qui connaissent déjà un bas niveau de rémunération (par exemple le nettoyage). Contrairement à la forme classique des mesures relatives au marché

du travail, les emplois à salaire partiel ne respectent pas les critères fondamentaux que sont le caractère «volontaire» du travail et «l'acquisition de qualifications supplémentaires». Et les personnes concernées ne sont pas suffisamment bien entourées en cas d'éventuels problèmes annexes. L'on crée ainsi une caste de salarié-e-s pratiquement sans droits, qui restent dépendants du soutien de la part de l'Etat malgré l'exercice d'une activité professionnelle.

- Dans le secteur social et de la santé, les tendances à la précarisation sont également à l'œuvre. Elles sont liées à la forte pression financière qui s'exerce sur de nombreuses institutions. Le personnel étant pratiquement le seul facteur permettant de faire des économies, les effectifs sont souvent très faibles et les institutions comptent sur des salarié-e-s – souvent des femmes – sans emploi fixe, qui travaillent sur appel. Et l'élargissement de l'offre de soins à domicile – qui est en soi une évolution réjouissante – s'est en partie faite au détriment du personnel, avec la mise en place de conditions de travail précaires: par exemple les horaires de travail excessivement longs ou encore les périodes d'attente non rémunérées lors du service de piquet. Dans le domaine de la formation générale et dans celui de la formation des adultes, la précarisation concerne notamment l'engagement de personnel enseignant rémunéré à l'heure ou avec des contrats de travail à la chaîne reconduits chaque année – et souvent, la personne concernée doit attendre le début de l'enseignement avant de connaître son pourcentage d'occupation. L'Université de la Suisse italienne ainsi que la «Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana» connaissent même, pour l'ensemble du personnel, des contrats de travail qui, pour l'essentiel, se réfèrent au droit des obligations et suppriment toute forme de nomination fixe, de protection contre le licenciement et de transparence en matière de salaire. En outre, le travail sur appel est largement répandu chez les entreprises privées qui se spécialisent en re-

cherche sociale ou en études de marché et de tendances – donc dans des institutions qui obtiennent des mandats de la part des pouvoirs publics.

- Chez le personnel qui bénéficie d'un très bon niveau de qualification, en particulier les universitaires, la précarisation apparaît surtout sous la forme appelée «génération précaire» («génération de stagiaires»). La pratique de lier l'octroi d'un poste fixe à un stage préalable, doté d'une rémunération purement symbolique, se répand dans tous les domaines. Elle touche également les jeunes qui passent d'une offre de passerelle à la suivante, par manque de places d'apprentissage. Une autre forme de précarisation est la création de postes de projet de durée limitée, en particulier dans le secteur académique. Ces postes figurent dans le budget sous «dépenses matérielles» et ne doivent par conséquent pas être justifiés comme «dépenses du personnel».

Le ssp lutte fermement contre toute forme de précarisation des rapports de travail dans les services publics en général, mais aussi dans les institutions et autres ONG proches des syndicats. Il maintient que le travail a une valeur et un prix. Il s'engage pour une réduction des différences salariales et lutte en faveur d'une revalorisation du travail le moins bien rémunéré.

Le syndicat rejette avec force la logique des emplois à salaire partiel – le travail donne droit à un salaire intégral qui doit suffire à garantir une participation adéquate à la vie et à la productivité de la société.

Il est inadmissible que les normes du statut du personnel de droit public, celles des conventions collectives de travail ou celles de la loi soient contournées par la création de catégories spéciales de salarié-e-s. De même, les contrats de travail de durée déterminée appelés contrats de travail en chaîne ainsi que les tentatives analogues de supprimer les standards en matière de

droit du travail sont condamnés par le *ssp* comme des dérégulations intolérables des conditions de travail.

Les mandats de prestations et les subventions par le biais des pouvoirs publics doivent être liés à des normes contraignantes concernant l'assujettissement des employé-e-s à une convention collective de travail ou à un règlement de droit public, qui a été négocié avec les syndicats. Toute forme de précarisation et de discrimination doit cependant être exclue.

CONCILIER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA FAMILLE LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS – UNE TÂCHE QUI INCOMBE À LA COLLECTIVITÉ

Bien que la Suisse présente un taux élevé d'activité des femmes, leur participation réelle à la vie active reste très réduite: plus de la moitié des femmes actives travaillent à temps partiel, avec un pourcentage de poste relativement modeste (emploi à 50% ou moins). Cette situation est notamment due au manque de structures d'accueil extrafamiliales pour enfants. Il n'existe pas assez de crèches, d'horaires blocs, de réfectoires, d'écoles à horaire continu et de structures d'accueil adaptées à l'âge des enfants pendant les vacances scolaires.

L'élargissement des structures d'accueil de jour est une visée aujourd'hui partagée par une bonne partie des milieux de droite. Or ceux-ci mettent surtout l'accent sur l'avantage qui en découle pour le marché du travail: il s'agit de maintenir les femmes disposant d'un bon niveau de formation sur le marché du travail. Du point de vue syndical, un élément au moins aussi important réside dans le fait que les systèmes d'éducation cantonaux et la formation professionnelle présentent de graves lacunes (très mauvaise intégration des enfants de familles peu instruites, forte sélection, etc.). L'enjeu principal des

2.2

prochaines années sera de construire des structures d'accueil de jour pédagogiquement adéquates, favorisant l'égalité des chances et dont le coût soit supportable et attractif pour toutes les familles. Par principe, l'éducation et la prise en charge des enfants de tout âge devraient se fonder sur un concept socio-éducatif. Comme l'école, ce domaine devrait être conçu comme une composante du service public. Ces considérations valent également pour les conditions de formation et de travail du personnel de ces institutions.

Une véritable compatibilité entre l'activité professionnelle et la famille implique une nette amélioration des conditions cadres pour les personnes qui ont des enfants à charge. Parmi les mesures à prendre, il faut citer la prolongation du congé maternité et d'adoption, l'introduction d'un congé paternité et d'un congé parental, la possibilité de bénéficier de jours de congé lorsque les enfants ont besoin de soins, et la possibilité de réduire temporairement un pourcentage de poste en cas de nécessité familiale. La Confédération et les cantons ont abandonné au secteur privé le rôle pionnier qu'ils jouaient naguère dans ce domaine. Il est urgent que la collectivité reprenne son caractère d'employeur modèle.

La répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes reste très inégale à l'heure actuelle. Selon l'Office fédéral de la statistique, environ 65% du travail non rémunéré (travail domestique, associatif, etc.) est effectué par les femmes. Seule une diminution générale de la durée du travail sera en mesure de modifier cette situation.

De fait, la plupart des femmes travaillent à temps partiel. Il faut donc que l'égalité entre le travail à temps partiel et le travail à temps complet soit pleine et entière (par exemple sur le plan de la formation continue, des promotions, de la caisse de pension, etc.).

Il faut introduire une diminution générale de la durée du travail, afin que les personnes employées à plein temps puissent, elles aussi, participer au travail non rémunéré, qui est socialement nécessaire.

L'élargissement des structures d'accueil extrafamiliales doit se faire sans tarder et sur l'ensemble du territoire. Ces structures doivent se fonder sur un concept socio-éducatif respectant les besoins des enfants et favorisant l'intégration et l'égalité des chances.

À moyen terme, chaque enfant doit avoir droit à une place dans une structure d'accueil au sein d'une institution publique. C'est la raison pour laquelle nous exigeons un programme d'investissement global des pouvoirs publics afin de couvrir la demande concernant les places dans les structures d'accueil.

La prise en charge extrafamiliale des enfants est une tâche relevant de la collectivité (service public), qui doit être financée par les recettes fiscales et offerte gratuitement aux parents – tout comme l'école obligatoire.

La formation et les conditions d'engagement du personnel de ces institutions doivent être à la hauteur de la qualité exigée.

Les conditions cadres pour les personnes ayant des enfants à charge doivent être adaptées aux exigences: élargissement du congé maternité, du congé paternité et du congé parental, du congé d'adoption, possibilité de bénéficier de jours de congé payés lorsque des proches ont besoin de soins, possibilité de réduire temporairement un pourcentage de poste en cas de nécessité, etc. Les personnes s'occupant de tâches socio-éducatives ne doivent pas être discriminées, tant à l'engagement qu'au cours de leur carrière. Les employeurs publics doivent jouer un rôle d'employeur modèle dans ce domaine.

LE TRAVAIL IMPLIQUE UNE FORMATION CONTINUE RÉGULIÈRE, FINANÇÉE PAR L'EMPLOYEUR

Au vu de l'évolution très rapide du monde du travail, il est primordial que les salarié-e-s des services publics bénéficient d'une formation continue régulière. D'habitude, l'employeur impose ses intérêts économiques à court terme. Dans le secteur public, la formation continue a été aussi l'objet de nombreuses mesures d'épargne, qui ont augmenté la participation financière des employé-e-s et enseignant-e-s, en décourageant par ce biais la participation à la formation continue. Et la formation continue fait souvent l'objet d'une négligence générale – ou alors elle ne profite qu'à certaines catégories de personnel, aux cadres dans la plupart des cas.

Une formation continue régulière doit jeter les bases de l'avenir professionnel de l'ensemble du personnel – indépendamment de la fonction, de la position au sein de l'entreprise, de la nationalité, de l'âge et du sexe. Des ressources financières et temporelles suffisantes doivent être allouées à cet objectif.

La formation continue ne doit pas seulement tenir compte des incidences des nouvelles technologies et des nouvelles connaissances spécialisées. En effet, les compétences au niveau de la personnalité – réfléchir selon des modèles, piloter des processus et travailler en équipe – revêtent une importance croissante dans le monde du travail actuel.

Le *ssp* s'engage pour que l'ensemble des salarié-e-s des services publics obtiennent le droit à un congé de formation régulier et rémunéré, tant pour la formation continue professionnelle générale que pour les cours syndicaux. Le droit à la formation continue doit être de 10 jours par année au minimum

et être inscrit dans l'ensemble des règlements du personnel et des conventions collectives de travail.

Le *ssp* s'engage aussi à promouvoir, dans les règlements de la formation, l'accès à des congés sabbatiques, des activités de recherche, des formations innovatrices, des expériences professionnelles nouvelles, etc. qui augmentent la mobilité des personnes et favorisent leur carrière professionnelle.

PRÉVOYANCE VIEILLESSE – RENFORÇONS L'AVS, NE JOUONS PAS AVEC LES CAISSES DE PENSION PUBLIQUES, EMPÊCHONS L'ESCROQUERIE DES RENTES PRATIQUÉE CONTINUELLEMENT PAR LES GROUPES D'ASSUREURS!

Le système des trois piliers ne répond pas aux besoins de la majorité de la population.

Les lacunes du système du 2^e pilier basé sur la capitalisation sont apparues abruptement au grand jour, également au niveau des employeurs publics. La résistance contre les réductions de prestations parfois drastiques s'est avérée extrêmement difficile. Par contre, l'histoire de l'AVS est l'histoire d'un succès durable. Tous les scénarios catastrophes annoncés par le Conseil fédéral et les partis de la droite et prédisant le naufrage de l'AVS se sont avérés totalement erronés. L'AVS est parfaitement saine. En dépit de cela, le Conseil fédéral et les partis bourgeois ne dévient pas de leur objectif, à savoir la destruction de l'AVS. Contrairement à ces derniers, le *ssp* veut transformer l'AVS pour en faire le pilier le plus important de la prévoyance vieillesse. A la différence de la prévoyance professionnelle, l'AVS se montre stable, sociale et très avantageuse du point de vue des coûts. Contrairement au 2^e pilier, qui présente des différences très marquées entre les rentes des deux sexes au détriment des femmes, il existe un équilibre entre les rentes AVS des hommes et celles des

26 femmes et, qui plus est, ces dernières sont régulièrement indexées sur la base de l'évolution des salaires et des prix à la consommation.

Dans le domaine de la prévoyance professionnelle, les compagnies d'assurance et les banques proposent des assurances dites complètes: elles encaissent d'une part les bonifications de vieillesse prévues par la loi, des primes de risque excessives et des coûts administratifs exagérés. D'autre part, elles n'offrent généralement que les prestations minimales légales, avec parfois une modeste «participation aux excédents», purement formelle. La plupart des rendements sur les capitaux se transforment donc en bénéfices engrangés par les banques et les compagnies d'assurance – alors que les assuré-e-s n'obtiennent que des miettes. En règle générale, les assurances et les banques réalisent en outre des gains supplémentaires hors du domaine obligatoire LPP (notamment dans le cas du personnel à temps partiel), en dédoublant les taux d'intérêt et de conversion (taux plus bas pour le domaine non obligatoire LPP).

En revanche, les gains en capital réalisés par les caisses de pension autonomes sont en principe conservés par la caisse de pension et profitent aux assuré-e-s.

Pour les caisses de pension publiques, un taux de couverture de 100% n'est pas nécessaire. La pérennité des collectivités publiques permet d'appliquer un système financier mixte. Exiger un taux de couverture intégral préparerait le passage à un système de primauté des cotisations, soumis aux fluctuations des taux de conversion, et ouvrirait la voie à une privatisation de pans entiers du service public.

Le changement des fondements en matière d'assurance modifie les droits expectatifs des assuré-e-s: la réduction du taux de conversion induit des pertes de rente, tout comme la modification de l'échelonnement des bonifications de

vieillesse ou le changement de la déduction de coordination, ou encore le passage de la primauté de prestations à la primauté de cotisations, ou l'inverse.

Le *ssp* lutte pour que les banques et les assurances se retirent du domaine de la prévoyance professionnelle. Les avoirs et les gains en matière de prévoyance professionnelle doivent bénéficier aux assuré-e-s et ne doivent pas être versés aux actionnaires des banques et des assurances.

Aux yeux du *ssp*, le refinancement des caisses de pension publiques n'est pas impératif. Si l'Etat veut procéder à un refinancement, ce n'est pas aux assuré-e-s ni aux retraité-e-s de l'assumer par des cotisations supplémentaires ou par le renoncement à certaines prestations, mais à l'employeur.

Les changements de système ne doivent pas se faire au détriment des assuré-e-s. Nous demandons une compensation lors de tout changement: le point de départ des assuré-e-s au sein du nouveau système doit être défini de manière à garantir les mêmes droits expectatifs que sous l'ancien système de pension; en particulier les prestations, le système de primauté des prestations, le système de financement mixte faiblement capitalisé, les structures démocratiques de représentation du personnel dans la gestion paritaire des caisses, et la répartition des cotisations entre l'employeur et l'employé-e doivent être maintenus.

POUR UNE VÉRITABLE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT!

Les rapports de travail de la fonction publique bénéficient, à juste titre, d'un cadre différent de celui des rapports de travail privés. Les points principaux sont la protection des droits fondamentaux, les principes constitutionnels et le principe de légalité. Ces principes ne sont pas applicables sans une protection

étendue contre le licenciement et le *ssp* les considère comme des normes de référence valables également pour les conditions de travail relevant du droit privé.

Ce cadre prédéfini doit empêcher un nouveau démantèlement au sein du personnel de la fonction publique.

Or justement, nombre de promoteurs du démantèlement social dans notre pays veulent aller plus loin. Les programmes d'austérité et de suppression de prestations, les réformes administratives, les privatisations ainsi que, sur le plan général, la politique des caisses vides visent aussi à réduire massivement les effectifs. L'idée est d'avancer rapidement, sans prendre le détour des procédures à respecter.

Il faut défendre et renforcer la protection contre le licenciement comme pilier du statut du personnel de droit public.

Le *ssp* continue de s'engager pour des rapports de travail de droit public et à durée indéterminée, avec la protection contre le licenciement qu'ils impliquent. L'indépendance lors de l'exécution des tâches doit être garantie par une bonne protection contre le licenciement pour le personnel de la fonction publique. Ainsi, en ce qui concerne la protection contre le licenciement, le droit de la fonction publique établit une norme importante pour tous les employé-e-s.

En l'absence de statut de droit public pour le personnel, par exemple lorsqu'une prestation est fournie par une entreprise privée, le *ssp* s'engage pour des réglementations inscrites dans une convention collective de travail prévoyant les mêmes garanties en cas de licenciement.

Le *ssp* rejette toute nouvelle mesure d'affaiblissement de la protection contre

le licenciement. La densité des réglementations en matière de protection contre le licenciement actuellement en vigueur ne doit pas faire place aux règles minimales du code des obligations.

Les motifs pouvant mener à un licenciement doivent être formulés sous forme de liste exhaustive.

Avant la prononciation d'un licenciement, il convient de définir une période de sursis et de garantir le droit d'être entendu.

En cas de licenciement abusif, le retour à l'ancien poste de travail, ou à un poste similaire, doit être garanti.

Dans les secteurs délocalisés, le ssp continue d'être présent et s'engage contre une détérioration de la protection contre le licenciement.

LES DROITS SYNDICAUX SONT DES DROITS HUMAINS

Il arrive souvent que des employeurs tentent d'empêcher ou même d'interdire l'activité syndicale. Certains essaient d'inscrire une telle interdiction dans le contrat de travail ou le règlement du personnel, ou d'enrayer le travail syndical par des menaces. Or les lois sont claires: l'activité syndicale légitime ne peut pas être interdite.

L'article 28 de la nouvelle Constitution fédérale garantit expressément la liberté syndicale. Ce droit prime donc sur toutes les autres règles inscrites dans des contrats. Les droits syndicaux sont donc valables pour toutes et tous – y compris pour les salarié-e-s de la fonction publique.

30

Pour le *ssp*, il est évident qu'outre les négociations et les assemblées syndicales, les moyens légitimes d'atteindre des objectifs collectifs incluent également les manifestations, les débrayages et les grèves, y compris pour les salarié-e-s de la fonction publique.

S'agissant en particulier du droit de grève, il est inadmissible qu'il soit de fait supprimé par des arrêts de tribunaux calqués sur une vision obtuse. Le partenariat social va de pair avec le droit de grève – l'un n'est pas concevable sans l'autre.

Nous considérons que le droit de grève est un droit fondamental et inaliénable. Nous refusons par conséquent que les autorités puissent s'y attaquer par l'obligation légale d'un service minimum en cas de grève.

Toute politique de paix du travail absolue est à rejeter. Aucun accord, aucune CCT ne devraient être signés s'ils contiennent des clauses de paix du travail absolue.

Dans l'activité professionnelle au quotidien, il s'agit aussi de renforcer les droits de participation et de codécision des salarié-e-s. C'est pourquoi le *ssp* s'engage pour que l'ensemble des administrations et des institutions du service public mettent en place des règlements sur la participation du personnel et de son syndicat, avec un contenu fort et efficace. Les membres actifs du syndicat doivent bénéficier de 5 jours supplémentaires par rapport à l'existant. Les employés absents pour congé syndical doivent être remplacés. Les membres doivent aussi pouvoir disposer de décharges horaires.

Le droit de libre accès aux lieux de travail pour les responsables syndicaux doit être garanti en tout temps. Les droits des membres actifs d'un syndicat

ne doivent pas être limités sur les lieux de travail. Le *ssp* et ses membres ne se laisseront pas priver de ces droits.

L'action s'impose également dans le domaine des licenciements antisyndicaux. La convention de l'OIT ratifiée par la Suisse ainsi que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies doivent être appliqués: les salarié-e-s doivent bénéficier d'une protection contre le licenciement antisyndical, notamment à travers le droit de réintégrer leur poste de travail le cas échéant.

Le refus du travail pour des raisons éthiques ne doit pas mener à la discrimination ou au licenciement.

Les droits syndicaux sont des droits humains et leur portée est donc universelle. Ils doivent être respectés non seulement en Suisse, mais dans le monde entier. C'est pourquoi, dans le cadre de son adhésion à la FSESP et à l'ISP, le *ssp* soutient les collègues de tous les pays dans leur lutte en faveur des droits syndicaux. Malheureusement, lutter en faveur de ces droits signifie souvent subir de graves mesures de répression ou même payer de sa vie. Ensemble avec l'USS, le *ssp* s'engage pour que tous les droits relatifs aux syndicats soient respectés selon les normes de l'OIT.

Dans le cadre de son engagement au sein de l'Oeuvre suisse d'entraide ouvrière et du Solifonds, le *ssp* soutient en particulier des projets qui contribuent à la construction de syndicats indépendants et axés sur les membres de la base, dans le monde entier.

LE SSP EXIGE LE RESPECT – POUR LE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS ET LE PERSONNEL QUI L'ACCOMPLIT

Il est possible de mesurer le respect, par exemple à travers le salaire. Il n'est donc pas étonnant que dans ce pays, des centaines de milliers de salarié-e-s se sentent en quelque sorte dévalués lorsqu'ils apprennent que certains top managers touchent des salaires 700 fois plus élevés. Ce genre de déséquilibre mène à une dévaluation du travail, tout comme le rapport biaisé entre les gains en capital et les revenus liés au travail, et l'inégalité de traitement qui règne sur le plan fiscal entre ces différents types de revenus.

Du fait du bon fonctionnement des services publics suisses, la population n'est souvent pas consciente du travail fourni dans le cadre de ces services, ou alors elle ne l'apprécie pas à sa juste valeur. La qualité de l'eau potable, la disponibilité de l'électricité, la régularité des transports publics, la fiabilité du ramassage des ordures semblent des évidences, des prestations qui vont de soi.

L'ignorance et le manque de considération face aux professions représentées au sein du ssp découlent aussi du fait suivant: depuis toujours, les métiers du service public attirent particulièrement l'attention de la population, car une grande partie de ces activités touche directement les habitant-e-s de ce pays. Les professions au service d'autrui, comme les sapeurs-pompiers ou les infirmières, bénéficient certes d'une image positive auprès du public. Mais les salarié-e-s des services de souveraineté (administration fiscale, police), qui se heurtent aux intérêts individuels, rencontrent souvent le scepticisme ou le rejet. La perception biaisée est aussi due au fait que seules certaines professions, ou uniquement certains domaines d'une profession, sont mis en avant. C'est là l'origine des vieux préjugés qui associent à la fonction publique un manque d'engagement au travail.

Enfin, le mépris face à l'Etat et à ses services – parfois publiquement proclamé, y compris par certains hauts représentants des autorités – pèse également sur le quotidien des salarié-e-s de la fonction publique. Lorsqu'un conseiller fédéral ose qualifier son département d'«atelier protégé», en méconnaissance des prestations fournies par le personnel, c'est une véritable injure faite aux salarié-e-s.

La perception du public évacue trop souvent le fait que le personnel de la fonction publique se trouve pris dans un dilemme, puisque les moyens sont en baisse du fait de la politique des caisses vides, tandis que les problèmes, les exigences et les attentes ne font que croître. Exemple: le personnel enseignant voit son prestige professionnel diminuer, alors que les exigences vont croissant, notamment en matière d'intégration de la population migrante, de compensation des déficits parentaux ou de qualification précoce en vue du futur parcours professionnel des élèves.

Paradoxalement, presque toutes les formes de salaire au mérite mènent à une dévaluation du travail, car elles récompensent certaines performances particulières – souvent réalisées au détriment des collègues – au lieu de stimuler les processus de travail collectifs. Le salaire au mérite dévalue en outre le cas normal, qui est pourtant la base de toute entreprise: le travail consciencieux, précis et engagé fourni par le personnel dans son ensemble.

Les salarié-e-s méritent le respect, d'une manière générale et donc également celles et ceux dans les secteurs des services publics représentés par le *ssp*. Cette exigence vaut également pour le travail fourni par ces salarié-e-s dans l'intérêt de la collectivité.

Des autorités et des parlements, ainsi que des employeurs en général, le *ssp* exige la reconnaissance et la valorisation des employé-e-s. Des médias également, la fédération s'attend à une présentation du travail soigneuse et libre de tous préjugés au sein du service public.

Le *ssp* lutte contre toute forme de discrimination (en raison du sexe, de la religion, de la couleur de la peau, de l'âge, de la nationalité, d'une orientation sexuelle, d'une situation familiale, d'un handicap, du domicile, etc.).

LE TRAVAIL NE DOIT PAS RENDRE MALADE!

Au vu de l'ampleur des problèmes de santé liés au travail, mais aussi et surtout de la passivité affichée face à ce phénomène, tant les employeurs que les salarié-e-s sont appelés à s'engager pour l'amélioration de la situation.

De manière inévitable, les suppressions de postes liées aux mesures d'économies et aux restructurations conduites dans le secteur public ces dernières années entraînent une croissance du stress, mais aussi du risque d'accident, et signifient une usure physique plus marquée, notamment dans le domaine des professions manuelles.

Tous les cinq ans, la «Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail» effectue une étude sur les conditions de travail à travers l'Europe. C'est en 2005 que l'étude intégrait pour la première fois la Suisse. Le rapport constate une forte proportion de risques psychosomatiques dans les administrations publiques suisses (épuisement général, irritabilité, maux de tête, troubles du sommeil, maux d'estomac, maladies du cœur et angoisses): parmi les employé-e-s des administrations interrogés, 31% indiquent qu'ils subissent des «atteintes à la santé liées au travail».

La première source de ces problèmes est la pression psychique. La protection de la santé au travail se déplace progressivement vers la protection de la santé psychique – parallèlement au processus de tertiarisation de l'économie. Depuis plus d'une décennie et demie – c'est-à-dire depuis la crise économique du début des années 90 – le monde du travail se caractérise par une forte pression à la performance et par une nette intensification des rythmes de travail. Ce constat vaut tant pour l'économie privée que pour les services publics. Le cas normal correspond aujourd'hui à une croissance des tâches à exécuter, sans création de nouveaux postes de travail. Chez les salarié-e-s, cette pression suscite souvent l'angoisse latente de ne pas suffire aux exigences ou de perdre son emploi. Il s'ensuit une concurrence accrue entre les salarié-e-s, et la tendance au mobbing est en augmentation.

L'une des conséquences de cette pression croissante se reflète dans l'accroissement massif du nombre des invalides pour motifs psychiques en Suisse. Entre 1992 et 2006, le nombre total des bénéficiaires d'une rente AI est passé de 140 000 (3,2% des assuré-e-s) à 256 300 (5,4% des assuré-e-s). Cette augmentation est majoritairement due à la croissance des maladies psychiques.

Les salarié-e-s des secteurs les plus exposés de la fonction publique (travailleuse sociale, enseignante, chauffeur de bus) sont de plus en plus touchés par la violence directe, physique, ou alors les menaces de violence. Il est inadmissible que les risques liés à ces activités professionnelles soient portés uniquement par les salarié-e-s.

Les services du personnel, les consultants et les spécialistes proposent aujourd'hui un large éventail de méthodes individuelles destinées à maîtriser le stress: gestion de soi (self-management), équilibre entre vie professionnelle

36

et vie privée (work-life balance), conseil (coaching), «programme défi» (challenge programme), etc. sont les mots clés en la matière. En l'absence de mesures structurelles, les recettes individuelles exacerbent le «chacun pour soi»: le risque de ne pas suffire aux exigences s'élargit pour englober l'échec possible de la «gestion de soi».

Les meilleurs expert-e-s en matière de santé et de sécurité à la place de travail sont les femmes et hommes qui effectuent quotidiennement leur tâche. Les employé-e-s doivent disposer de l'influence et des moyens nécessaires afin de pouvoir travailler sans mettre en péril leur santé.

Les mesures prévues par la loi dans le domaine de la sécurité au travail et les prescriptions de la commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST doivent être appliquées et intégralement mises en œuvre, y compris dans la fonction publique. Les responsables de la sécurité au sein des entreprises et des administrations doivent bénéficier de la formation requise et des compétences nécessaires.

La réduction du temps de travail (ou de la durée de la vie active) n'a pas continué ces dernières années. Il est urgent d'introduire une baisse de l'âge de retraite, pour permettre le départ à la retraite tant que l'on est en bonne santé. La pression croissante exercée sur le lieu de travail exige en outre la prolongation des vacances et une réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Dans un grand nombre d'entreprises et de services, il est décisif d'engager suffisamment de personnel afin de réduire les volumes de travail.

Le salarié-e-s doivent être en mesure de faire valoir leurs droits de participation lors de l'aménagement concret du déroulement et de l'organisation

du travail, afin d'éviter les facteurs de stress supplémentaires et d'améliorer la possibilité de concilier l'activité professionnelle et la prise en charge des enfants.

Les prescriptions de protection en vigueur – notamment les dispositions de la Loi sur le travail qui protègent expressément la santé – doivent enfin être appliquées et financées. À cet effet, il convient d'élargir sensiblement les contrôles par les autorités d'exécution cantonales.

Chaque salarié-e doit bénéficier d'une personne de confiance qui soit accessible pour un entretien franc sur la situation au travail. À titre de protection contre le mobbing et le harcèlement sexuel, il faut introduire le droit de déposer une plainte au sein de l'entreprise, plainte qui sera examinée par une instance indépendante. En cas de conflit, de reproches portant sur une prestation insuffisante au travail ou d'autres reproches, il convient de respecter une procédure clairement définie, qui protège les personnes concernées de toute forme d'arbitraire. La protection contre le licenciement doit être nettement développée; il s'agit en premier lieu de durcir sensiblement les sanctions en cas de licenciement abusif et de garantir la possibilité de pouvoir revenir dans l'entreprise.

L'employeur doit veiller à prendre toutes les mesures pertinentes en matière de protection et de formation contre la violence physique et les menaces de violence. Il doit subvenir à l'ensemble des frais occasionnés par un fait de violence (par ex. la compensation d'une éventuelle franchise dans le cadre de l'assurance maladie).

La protection sociale et la sécurité au travail incluent aussi le fait que les salarié-e-s bénéficient en tout temps du maintien du salaire en cas de maladie.

Spécifiques aux branches: Nos réponses

SECTEUR DE LA SANTÉ

Le secteur de la santé compte toujours de nombreuses professions «typiquement féminines». C'est pourquoi la discrimination salariale, ouverte ou cachée, était (et reste) très répandue. Ces 20 dernières années, le ssp a contribué de manière décisive à la lutte pour le principe du salaire égal pour un travail équivalent, obtenant une série de succès. Les éléments décisifs étaient la forte mobilisation du personnel et la possibilité d'attaquer en justice les inégalités de salaire. Mais ce chapitre est loin d'être clos. Les salaires respectueux de l'égalité de genre sont aujourd'hui soumis à une double pression. Premièrement, la tendance à l'externalisation et à la privatisation des cliniques et des hôpitaux entrave les possibilités de déposer une plainte: la comparaison avec d'autres secteurs professionnels (par ex. personnel soignant – police) est possible et recevable devant le tribunal uniquement si l'employeur est le même. Deuxièmement, l'introduction des nouveaux apprentissages ASSC et ASE incite à attribuer ces nouvelles professions à une classe salariale trop basse, induisant ainsi un nouveau cycle de discrimination.

Le personnel du secteur de la santé subit des conditions de travail atypiques (travail en équipes, travail de nuit et service de piquet) dans une proportion largement supérieure à la moyenne. Cette problématique se reflétait également dans les horaires inhumains que connaissaient souvent les médecins assistants et les médecins hospitaliers. L'assujettissement des médecins assistants à la Loi sur le travail a enfin permis l'introduction de la semaine de 50 heures, qui a fait l'objet d'une longue lutte. Néanmoins, l'application des dispositions de protection de la Loi sur le travail reste très lacunaire dans le secteur de la santé. Un sondage effectué par le SECO a fait apparaître l'existence de périodes de travail allant jusqu'à 20 jours sans interruption, et des semaines de travail allant jusqu'à 100 heures. Depuis des années, les fédérations du personnel

40

mènent des négociations avec les employeurs et le SECO, dans le dessein de renforcer l'application de la Loi sur le travail et de discuter les adaptations pertinentes aux conditions régnant dans la branche. Il est très difficile de trouver des accords. Les employeurs persistent à demander des prestations inacceptables aux personnes qui assurent le service de piquet. Le ssp défend en particulier la règle des 30 minutes, qui prévoit que le personnel de piquet doit disposer de 30 minutes entre la réception de l'appel et l'arrivée sur le lieu de travail.

La politique d'austérité et de démantèlement menée ces dernières années a entraîné des économies aux niveaux des effectifs. La planification des effectifs ne prévoit souvent pas de réserve en cas de maladie ou d'autres incapacités de travail. Par conséquent, chaque absence sur le lieu de travail signifie un stress considérable pour le personnel restant.

De manière abusive, le passage au forfait par cas pourrait également servir à renforcer la pression exercée sur le personnel, au cas où les forfaits seraient calculés pour des effectifs trop bas et où des coûts importants (par ex. pour la formation et l'encadrement des apprenti-e-s) ne seraient pas pris en considération.

Un nombre croissant de salarié-e-s du secteur de la santé se déchargent en travaillant à temps partiel, souvent à 80%. Or il est inadmissible que le personnel doive ainsi renoncer à 20% de son salaire pour préserver sa santé.

Il convient d'engager suffisamment de personnel pour faire face aux volumes de travail.

La Loi sur le travail doit être pleinement respectée dans le secteur de la santé.

Les employé-e-s du secteur de la santé, en particulier les assistant-e-s en soins et santé communautaire, doivent recevoir un traitement équitable sur le plan du classement salarial, en respect du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

Le personnel qui assure le service de piquet doit bénéficier de la protection de la règle des 30 minutes.

Les nouveaux forfaits par cas doivent être définis de manière équitable, correspondre à des effectifs suffisants et couvrir l'ensemble des coûts liés au personnel et à la formation.

SECTEUR SOCIAL

La politique des caisses vides menace les services du secteur social, mine la qualité des prestations fournies et empêche le développement des institutions et des filets de protection en fonction des besoins de la société. La réforme de la péréquation financière (RPT) constitue également une menace pour de nombreuses institutions du secteur social, car à maints endroits, cette péréquation est utilisée pour appliquer des programmes d'économies au détriment des plus démunis. La qualité des conditions de travail de ces institutions présente une incidence directe sur la qualité du conseil et de la prise en charge; de bonnes conditions de travail et des effectifs suffisants sont des conditions nécessaires pour préserver la dignité des client-e-s, des patient-e-s et des pensionnaires des institutions et services sociaux.

Il convient aussi de garantir une formation adéquate pour le personnel – car il ne s'agit pas d'entreposer les enfants ou de parquer les personnes âgées,

42

mais bien de garantir l'égalité des chances, de promouvoir le développement et d'offrir la meilleure qualité de vie possible. C'est pourquoi le *ssp* salue expressément la création des nouvelles formations d'assistant-e socio-éducatif/-ive; il faut cependant veiller à ce qu'elles ne servent pas à former une sous-stratification dans ce secteur professionnel.

Dans le domaine des structures d'accueil extrafamiliales pour enfants, il est urgent de créer de nouvelles offres dans toute une série de régions, et les instances de l'Etat doivent jouer un rôle clé au sein des organismes responsables de ces structures d'accueil. L'évolution démographique exige l'élargissement du domaine des soins, et il est nécessaire de mettre en place une variété d'offres sur le plan de l'accompagnement des personnes âgées qui perdent progressivement leur indépendance. Dans ces domaines, où il est difficile de planifier les services à fournir et où la demande s'exprime 24 heures sur 24, il est particulièrement important de réglementer le travail de nuit et du dimanche, le service de piquet, les jours de congé consécutifs et le repos nocturne.

Une difficulté supplémentaire provient des campagnes de presse qui dénigrent l'ensemble des employé-e-s des professions du secteur social comme étant des personnes ayant une vision romantique et éloignée de la réalité, à qui la notion de rentabilité est étrangère et qui ne sont pas à la hauteur pour faire face aux combines et à la ruse des bénéficiaires de l'aide sociale. L'effet nuisible de telles calomnies empoisonne également le climat dans lequel se déroule le travail social et notamment l'aide sociale. Le *ssp* lutte tout aussi fermement contre cette situation que contre les stéréotypes véhiculés et la dramatisation du problème des abus dans l'aide sociale. Il convient au contraire d'insister sur le rôle intégrateur que joue le secteur social pour l'ensemble de la société et d'exiger qu'il soit dûment respecté dans ce rôle.

L'externalisation de certaines tâches sociales, qui se trouvent reportées sur des prestataires privés, signifie une étape supplémentaire de la fragmentation et de la diversification des conditions de travail. Comme dans le secteur de la santé, nous rejetons cette évolution, car elle nuit à la qualité des services offerts et aux conditions de travail du personnel. L'expérience montre que le prix à payer retombe surtout sur les femmes ayant un bas niveau de qualification. C'est pourquoi l'Etat doit continuer de jouer son rôle dirigeant au sein du secteur social. L'intégration des personnes ayant un quelconque handicap et la prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées sont des tâches qui incombent à la société dans son ensemble. Quoi qu'il en soit, les prestataires privés doivent eux aussi respecter les conditions usuelles de la branche telles que définies par l'Etat. Les personnes actives dans le domaine social doivent bénéficier de la protection de la Loi sur le travail, indépendamment du statut de leur employeur.

L'externalisation (ou le retour) de tâches sociales vers des prestataires privés a en outre pour conséquence de concentrer les offres sur les cas les plus «attractifs», pour lesquels il est possible de récolter des dons, tandis que d'autres groupes sont laissés de côté. C'est aussi pour cette raison que le *ssp* s'oppose à ce que la collectivité se retire du secteur social, en soulignant que le cahier des charges de l'Etat ne doit pas seulement inclure l'aide sociale, mais aussi l'ensemble des activités sociales.

Le *ssp* rejette l'externalisation et le report de tâches sociales sur des prestataires privés. Les institutions sociales doivent rester dans les mains des pouvoirs publics.

Les institutions sociales privées et subventionnées ne doivent pas travailler à des fins lucratives; elles doivent être assujetties à une convention collective

de travail et à un contrôle de la qualité du côté des autorités.

Pour les salarié-e-s dans le secteur social également, la Loi sur le travail fixe les normes minimales, qui ne sont pas négociables.

Les employé-e-s du secteur social ne doivent pas se voir infliger des charges supplémentaires dues à des effectifs trop restreints. Le *ssp* lutte contre des situations de sous-dotation en effectifs par rapport aux besoins réels, de même qu'il combat la «prolétarianisation» des professions du secteur social, le démantèlement du travail social pour des raisons économiques et finalement la baisse des exigences dans le domaine de la formation, ce, au vu des tâches complexes dans le travail social.

Il convient d'éviter une sous-stratification dans ce secteur professionnel, en prenant des mesures adéquates: classement salarial correct, encadrement suffisant, réglementation des formations.

ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES (ONG)

La Suisse compte de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) actives dans les domaines de la formation, des activités sociales, de la migration ou de l'environnement. Elles remplissent des tâches sociétales qui leur incombent traditionnellement (aide au développement), des tâches que l'Etat n'est pas disposé à assumer ou encore des fonctions reportées sur des privés pour des raisons d'économies ou de risque.

C'est pourquoi les ONG sont souvent prises dans un dilemme, répondant à des intérêts étatiques et donc politiques, tout en poursuivant leurs propres objectifs en tant qu'institutions privées, avec leur charte, leurs statuts et leurs

donatrices et donateurs. Pour maintenir leurs domaines d'activité, les ONG sont aujourd'hui amenées à accepter des contrats de prestations à court terme, dont les risques élevés sont de plus en plus souvent directement répercutés sur le personnel. Les salarié-e-s sont ainsi confrontés à une diminution des pourcentages de postes ou des salaires, à un avenir professionnel instable, à du travail sur mandat ou à des contrats de travail à durée déterminée, situation qui revient à une forme de précarisation. Lorsque les autorités décident à court terme d'arrêter le financement d'une tâche ou d'un projet, ou d'en modifier le contenu, les incidences sont très directes pour les salarié-e-s des ONG, et aussi pour l'image et la crédibilité de celles-ci.

Les ONG sont des institutions organisées selon le droit privé. Elles connaissent une grande diversité en matière de conditions de travail, de droits de codécision du personnel, de rémunération, de protection contre le licenciement ou de formation continue. Dans la plupart des cas, ces éléments n'ont pas été définis dans le cadre de négociations entre partenaires sociaux. Les ONG sont peu nombreuses à connaître une obligation de plan social ou un règlement en matière de plan social en cas de licenciements.

Les conditions de travail modernes et les modèles de direction participative ne servent pas seulement à promouvoir un bon climat de travail et la motivation du personnel en faveur des objectifs de l'ONG. Elles stimulent également la reconnaissance acquise auprès du public, auprès des donatrices et donateurs et des milieux qui soutiennent l'ONG en question. De plus, elles constituent un signal lancé contre la dégradation générale des conditions de travail. La crédibilité et l'intégrité de l'ONG doit se mesurer à l'aune des conditions de travail et des droits de codécision du personnel: les objectifs défendus à l'externe doivent être réalisés à l'interne. Dans la perspective de l'utilité publique, l'adjudication de fonds publics doit être conditionnée à

l'application de conditions de travail progressistes, et cet élément devrait par exemple être intégré aux lignes directrices de la fondation ZEWO (qui octroie un label de qualité aux organisations d'utilité publique collectant des dons).

Les conditions de travail modernes – promotion du travail à temps partiel, systèmes salariaux équitables et transparents sans composantes au mérite, promotion du personnel et bonnes possibilités de formation continue – ne doivent pas être péjorées dans le cadre de la concurrence avec d'autres ONG. Au contraire, les ONG doivent s'unir pour les défendre face au partenaire du contrat de prestations (par ex. canton, commune), afin d'éviter le dumping social lors de l'adjudication de fonds publics.

Il faut renforcer les droits de codécision du personnel des ONG. Le droit à la consultation ou à la participation prévu par certaines ONG est insuffisant. Le droit de codécision du personnel des ONG est un instrument important sur le plan de la reconnaissance des prestations, que les salarié-e-s fournissent souvent de manière autonome et sous leur propre responsabilité. L'existence de ce droit reflète aussi la confiance régnant entre la direction et le personnel, au sens d'un partenariat social institutionnalisé. Ce partenariat devrait être consigné dans une convention collective de travail (CCT d'entreprise), y compris dans le domaine des ONG.

EXÉCUTION DES PEINES ET DES MESURES

Dans le domaine de l'exécution des peines et des mesures, la protection de la santé est au centre des préoccupations du ssp: dans ce secteur, c'est le haut niveau de stress qui dégrade la santé des salarié-e-s, menant souvent au burn-out, à l'invalidité ou même au décès précoce.

Cette situation problématique est due à la surpopulation massive dans les prisons suisses, au placement de jeunes dans des prisons et aux problèmes psychiques croissants des détenus, élément qui nuit gravement à la sécurité des employé-e-s. Il existe certes quelques établissements qui tiennent compte des contraintes imposées à leur personnel et sont à l'écoute de ses demandes. Mais il y a toujours d'innombrables institutions qui négligent les problèmes de leurs salarié-e-s.

Nous n'acceptons pas la situation de surpopulation carcérale.

Il est inadmissible de poursuivre la politique d'austérité dans les prisons suisses, car la maîtrise des exigences complexes dans le domaine de l'exécution des peines et des mesures requiert un effectif suffisant.

La formation initiale et la formation continue du personnel doivent être encouragées de manière systématique.

Toutes les institutions du domaine de l'exécution des peines et des mesures doivent offrir à l'ensemble du personnel la possibilité de bénéficier d'une supervision.

Il faut garantir la possibilité de la retraite anticipée sans perte financière pour les salarié-e-s du domaine de l'exécution des peines et des mesures.

AMBULANCIERS ET SAPEURS-POMPIERS

Même s'il ne faut pas s'attendre à des privatisations dans le domaine des sapeurs-pompiers/sapeuses-pompières et des ambulanciers/ambulancières, les services de secours sont soumis à des changements. Certaines villes veulent fondre le métier des ambulanciers et celui des sapeurs-pompiers en la profes-

48

sion de sauveteur professionnel, visant donc à créer une profession polyvalente qui corresponde aussi bien à l'ambulancier qu'au sapeur-pompier. Parallèlement, la reconnaissance officielle de la profession de sapeur-pompier professionnel/sapeuse-pomprière professionnelle avec certificat fédéral de capacité est en cours au niveau fédéral.

La 1ère révision de la LPP a soulevé passablement de contrariété sur le plan politique. En effet, «grâce» à M. le conseiller fédéral Couchepin, les règlements des caisses de pension ne permettent le départ à la retraite qu'à partir de 58 ans. Les exceptions sont certes possibles pour les rapports de travail prévoyant un départ plus précoce pour des raisons de sécurité publique. Mais la Confédération ne désigne pas les professions concernées. Or la retraite anticipée constitue une aspiration importante, notamment pour les sapeurs-pompiers, qui exercent une profession dangereuse.

Le *ssp* accompagne activement le processus de reconnaissance du profil professionnel de sapeur-pompier professionnel/sapeuse-pomprière professionnelle avec certificat fédéral de capacité.

Pour les membres actuels des corps de sapeurs-pompiers professionnels qui ne rattraperont pas la formation, il s'agit de négocier la garantie des acquis afin d'éviter la création d'une société à deux vitesses.

Il faut revendiquer la possibilité de la retraite anticipée pour les membres des corps de sapeurs-pompiers professionnels.

POLICE

Le personnel du secteur de la police est constamment sous pression. Les effectifs sont trop faibles, les heures supplémentaires s'accumulent sans que de

véritables solutions ne soient recherchées. De plus, les réformes en cours dans les différents corps de police se font trop souvent sans consulter le personnel et ses organisations et aboutissent de fait à une péjoration des conditions de travail. Finalement, alors que des progrès ont été réalisés dans le domaine de la formation, plusieurs tentatives pour intégrer l'armée et la police dans les mêmes filières voient le jour.

Pas opposé par principe aux divers aménagements ou réorganisations en cours ou à venir au sein des divers corps de police, le *ssp* exige que le personnel soit étroitement impliqué dans l'élaboration et la finalisation de ces changements.

Le *ssp* s'oppose résolument à toute mise en commun des activités de la police et de l'armée dans quelque domaine que ce soit, mais tout particulièrement en ce qui concerne la formation et le maintien de l'ordre. La sécurité intérieure est l'affaire de la police civile, à qui l'on devrait, si nécessaire, transférer les moyens indispensables à la bonne exécution de ses missions, en effectif ou en matériel.

Les effectifs doivent être calculés de manière à ce qu'il ne soit plus nécessaire d'exiger des heures supplémentaires de la part du personnel.

TRANSPORTS DE PROXIMITÉ

Depuis environ 10 ans, la Loi sur les chemins de fer prévoit la procédure de la commande pour le trafic régional: le canton (commanditaire) commande une offre de transport sur la base d'un devis fourni par l'entreprise de transport (prestataire). Selon la Loi sur les chemins de fer, il existe la possibilité que le commanditaire lance un appel d'offres public pour la prestation de transport

50

en question. Si l'appel d'offres ne spécifie pas de conditions cadres en matière de temps de travail, de salaires et de prestations sociales, il s'ensuit un dumping salarial, car les coûts salariaux représentent bien plus de la moitié des coûts de fonctionnement des transports publics. Entre-temps, beaucoup de cantons ont décidé d'étendre la procédure de la commande – qui s'applique à l'ensemble du trafic régional (chemin de fer et bus) en vertu de la Loi sur les chemins de fer – au trafic de proximité, domaine qui n'est pas soumis à la Loi sur les chemins de fer.

Lorsqu'elle ne fournit pas elle-même la prestation de transport, l'entreprise concessionnaire doit, elle aussi, lancer un appel d'offres selon les dispositions de l'OMC et adjuger la prestation au prestataire qui offre les meilleures conditions financières.

La Suisse compte l'un des réseaux les plus performants et les plus denses en matière de transports publics à l'échelle mondiale, sans présence des grands groupes internationaux tels que Connex, Arriva, FirstGroup, Stagecoach, Transdef, etc. Et ce pour une simple raison: jusqu'à présent, la loi interdit de financer des bénéfices privés par l'exploitation des transports publics subventionnés. Les fonds investis dans les transports publics reviennent exclusivement à ces transports et il n'est pas permis de les détourner de cet usage pour en retirer des bénéfices monopolistiques privés. Dans le cadre du conflit autour de la réforme des chemins de fer, il s'exerce une pression visant à lever cette interdiction de prélèvement de bénéfices.

Le ssp rejette les appels d'offres dans le domaine des transports publics de proximité. Dans les cas où ces appels sont néanmoins lancés, nous demandons des conditions cadres contraignantes. Avec nos syndicats alliés, le SEV et le syndicat de la Communication, nous luttons pour obtenir des

conventions collectives de travail au niveau cantonal, qui doivent être respectées dans le cadre des appels d'offres. Ce type de convention collective existe déjà dans les cantons de Berne, Saint-Gall, Soleure et Vaud. D'autres CCT doivent être mises en place dans les régions où il faut s'attendre à des appels d'offres.

Le ssp lutte également contre le système de la sous-traitance et s'engage pour le maintien d'entreprises de transport intégrales, qui assurent elles-mêmes les prestations de transport.

Les conventions collectives de travail sur le plan cantonal doivent définir un niveau salarial contraignant (salaire moyen dans l'entreprise), le temps de travail usuel et les prestations sociales habituelles de la branche, les modalités de reprise du personnel et la garantie des acquis salariaux pour le personnel repris.

Le ssp s'engage pour le maintien de l'interdiction de prélèvement de bénéfices: des transports publics de qualité, financés par des fonds publics, ne peuvent pas devenir la vache à lait de groupes monopolistiques privés.

TRAFIC AERIEN

Les transports – qu'ils soient terrestres, aériens ou nautiques – engendrent des nuisances pour l'environnement. La déréglementation du marché du trafic aérien a entraîné une augmentation des mouvements d'avions, la création d'énormes surcapacités, l'octroi de subventions publiques ouvertes ou cachées à des compagnies aériennes qui luttent les unes contre les autres en pratiquant le dumping sur le prix des billets d'avion, ce qui a aussi contribué à augmenter les nuisances pour l'environnement. En tant que syndicat, nous luttons, dans l'intérêt des employé-e-s et de l'environnement, contre la déré-

glementation du marché du trafic aérien. Parallèlement, nous mettons tout en œuvre pour que les postes de travail de cette branche soient proposés à des conditions d'engagement correctes, que les services au sol soient maintenus en Suisse et ne soient pas délocalisés. Les avions vont poursuivre leurs vols à destination de la Suisse dans tous les cas de figure; nous luttons pour la poursuite de la maintenance des avions effectuant ces vols également en Suisse et pour le maintien des services de catering depuis la Suisse, etc. C'est pourquoi nous nous opposons également au fait que SWISS délocalise les postes de travail des services au sol vers l'étranger dans le cadre d'un transfert vers d'autres «hubs» (plateformes de correspondances).

Lors du grounding de Swissair en octobre 2001, les salarié-e-s ont vécu la plus grande crise du trafic aérien civil suisse depuis son existence. Au total, 12'000 salarié-e-s ont perdu leur emploi suite à l'effondrement de Swissair et à la construction de SWISS, entachée de graves erreurs; la plupart du personnel restant a subi des dégradations massives de ses conditions de travail. La productivité du travail et donc le stress ont fortement augmenté. Néanmoins, c'est aussi grâce à l'engagement des syndicats et en particulier du *ssp* qu'il a été possible de construire une compagnie régulière à titre de successeur de Swissair, et de maintenir les entreprises sous-traitantes (anciennement SAirGroup). La majorité des emplois a ainsi pu être sauvée, notamment chez les entreprises annexes au trafic aérien – qui représentent un grand nombre de poste de travail. A l'heure actuelle, environ 40'000 salarié-e-s dépendent directement du trafic aérien. Un avion de la compagnie nationale SWISS génère directement environ 400 emplois (= 1 avion SWISS = 400 emplois).

La plupart des grandes entreprises annexes issues de la succession de SAirGroup (SR Technics, Swissport, Gate Gourmet, etc.) ont été attribuées à des sociétés de capital risque (parfois appelées «nuées de sauterelles») par le

commissaire ou les comités de créanciers. Ces sociétés ont surtout augmenté massivement la pression sur les conditions de travail, sans effectuer d'investissements pour l'avenir, pour revendre leurs participations après trois ans en obtenant un rendement allant jusqu'à 300% (SR Technics: + 1 milliard de francs nets [entreprise achetée 500 millions, revendue 1,5 milliards], Swissport: + 600 millions de francs nets, etc.). Les modèles de participation à raison d'un pourcentage à deux chiffres en faveur des managers ont transformé les directions de ces entreprises en détenteurs de capitaux. Ceux-ci étaient donc personnellement intéressés à baisser les coûts salariaux et à péjorer les conditions de travail du personnel. Nous avons senti les incidences négatives de cette nouvelle situation lors des négociations conventionnelles.

L'application par la Suisse de la directive de l'Union européenne sur la libéralisation du trafic aérien et des services au sol entraîne l'entrée de nouveaux prestataires – souvent relativement faibles sur le plan financier – en particulier dans les domaines des services au sol, du catering et l'entretien. Il en résulte une pression concurrentielle accrue, qui génère un véritable dumping salarial et social au détriment des salarié-e-s, avec la tendance à délocaliser ou à externaliser les activités à forte intensité de main-d'oeuvre et indépendantes du lieu d'implantation (entretien, maintenance, etc.) vers l'Europe de l'Est, le Moyen-Orient et l'Asie (notamment: Pologne, Bahreïn, Dubaï,

Chine). Du fait de la libéralisation, les compagnies aériennes traditionnelles sont confrontées à des compagnies à bas prix en croissance rapide, qui opèrent avec des salaires et des coûts sociaux inférieurs, la différence pouvant aller jusqu'à 50%. La lutte des tarifs devient une lutte contre les salaires.

On estime que le trafic aérien global est responsable de 3% des émissions de CO₂ à travers le monde, ce qui représente une part considérable. La part

54

du trafic aérien mondial à l'effet de serre s'élève à 3,5% (sources: 1er rapport de l'ONU sur le climat). Dans la perspective du développement écologique durable, il faut donc appuyer la taxation du kérosène à l'échelle mondiale et l'implication des compagnies aériennes dans le négoce des émissions de CO₂. Par ailleurs, l'évolution du bruit et la répartition des nuisances sonores menacent l'acceptation du hub de Zurich-Kloten (plaque tournante de la compagnie nationale, avec au moins 25 vols long-courriers) au sein de la population. Sur ce plan également, la forte croissance des compagnies à bas prix, qui s'observe aussi en Suisse (notamment avec Air Berlin et Easy Jet), constitue un élément négatif. C'est pourquoi il faut rejeter une croissance excessive du trafic aérien suisse.

Le ssp s'engage pour le maintien des postes de travail. Cela implique notamment des propriétaires d'entreprises du trafic aérien qui poursuivent une stratégie favorable à l'industrie et à l'emploi, et effectuent les investissements nécessaires au maintien de la compétitivité ainsi que le maintien des contrats de collaboration entre SWISS et ses fournisseurs (sans prolongation de ces contrats, les conséquences pour certaines entreprises, et donc pour l'emploi notamment à Zurich-Kloten, seraient catastrophiques). Et il faut mettre fin au dumping pratiqué par SWISS jusqu'à l'heure actuelle.

Le ssp se bat pour la conclusion de conventions collectives de travail avec les prestataires nouvellement entrés sur le marché et les entreprises traditionnelles qui n'étaient pas assujetties à une CCT jusqu'à présent et qui subissent aujourd'hui une pression concurrentielle supplémentaire. Du point de vue du contenu, les CCT négociées et conclues doivent se référer aux conventions existantes.

Le ssp s'engage pour le développement indispensable de la protection de la santé au travail (périodes de repos, compensation en temps, réduction de la durée du travail, etc.).

PROFESSIONS ENSEIGNANTES

Depuis quelque temps, l'ensemble du secteur de l'éducation est soumis à des changements. Divers grands projets de politique de formation modifieront les institutions de ce secteur en Suisse, de l'éducation préscolaire à l'université. L'objectif est l'adaptation aux structures internationales. Les principaux projets actuellement en cours sont ladite réforme de Bologne, l'harmonisation de l'école obligatoire (HarmoS), l'introduction du cycle élémentaire et celle de la deuxième langue étrangère à l'école obligatoire, et l'intégration de l'enseignement spécialisé dans l'école ordinaire. Simultanément, les classes sont de plus en plus hétérogènes, et les élèves qui se retrouvent pratiquement sans perspectives après l'école sont de plus en plus nombreux dans certaines filières. De plus, l'économie, les entreprises formatrices et les gymnases augmentent continuellement la pression sur le degré secondaire I concernant le type et le volume des contenus de l'enseignement.

Les tâches du personnel enseignant deviennent ainsi de plus en plus vastes et exigeantes, sans adaptation des conditions de travail – bien au contraire. La pression sur les coûts exercée par les cantons entraîne une péjoration continue des conditions de travail: prolongation du temps de travail par la croissance des tâches, augmentation de la taille des classes, suppression des annuités et de la compensation du renchérissement, etc.

D'autres réformes importantes, comme l'intégration des cours de langue et de culture d'origine (CLCO) au sein de l'école ordinaire, ou encore le développement des écoles à horaire continu, n'avancent pas, bien qu'elles pourraient contribuer de manière décisive à décharger les écoles.

Le *Ssp* poursuit les objectifs de l'Internationale de l'éducation, énoncés lors de

la journée mondiale des enseignant-e-s du 5 octobre 2007:

- Un environnement de travail décent – un environnement d'apprentissage sûr et sain pour les enseignants et les apprenants, des tailles de classe appropriées et des ressources pédagogiques suffisantes dans la salle de classe;
- Des salaires décents – des salaires qui garantissent des conditions de vie décentes et qui soient régulièrement payés;
- Une rémunération égale et des droits égaux pour les femmes – les enseignantes ne doivent souffrir aucune forme de discrimination et les gouvernements doivent garantir l'autonomisation des femmes dans le milieu éducatif, au niveau des prises de décision et sur le lieu de travail;
- Un développement professionnel initial et continu – l'opportunité d'acquérir et de développer des compétences professionnelles, d'être tenu au courant des nouvelles informations et des nouvelles techniques pédagogiques, ainsi que l'opportunité de développer une carrière;
- La participation à l'élaboration des politiques – veiller à ce que les nouvelles politiques reflètent la réalité dans la salle de classe; le dialogue social devrait faire partie intégrante de la planification de l'éducation et de l'élaboration de politiques;
- Une négociation collective pour défendre et améliorer les droits des enseignants – les conditions de travail, ainsi que des évaluations de la qualité des méthodes pédagogiques, doivent être négociées entre les représentants des gouvernements/employeurs et les syndicats de l'enseignement représentatifs.

En outre le *Ssp* exige l'application, en ce qui concerne les conditions de travail, la titularisation et les droits de participation, de la Recommandation de l'UNESCO de 1997 concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

Les conditions d'engagement du personnel enseignant doivent être à la hauteur de la tâche à accomplir. Il s'agit en particulier de réduire l'effectif des classes, de diminuer les leçons prévues au cahier des charges pour permettre l'accomplissement d'autres tâches (contact avec les parents, développement de l'école, etc.), de compenser les prestations particulières, etc.

Les projets en cours signifient inévitablement une charge de travail supplémentaire pour le personnel enseignant, qui s'ajoute au travail quotidien. Il s'agit donc de prévoir suffisamment de ressources (pour la formation continue, le co-enseignement, les mesures d'appui, etc.), et toute augmentation des tâches administratives doit être rejetée.

Les annuités et la compensation du renchérissement doivent être accordées sans restrictions.

Le développement de l'encadrement de jour à l'école ne doit pas entraîner de tâches supplémentaires non rémunérées pour le personnel enseignant. Il convient de prévoir des ressources supplémentaires pour garantir une collaboration nécessaire et aussi étroite que possible entre les écoles et les structures d'encadrement de jour.

Le personnel enseignant du niveau secondaire I doit bénéficier d'un soutien plus important lors de la préparation des élèves pour le passage au degré secondaire II (davantage de ressources pour le processus d'orientation professionnelle et le soutien des jeunes lors de la recherche de places d'apprentissage, renforcement du certificat de fin d'école obligatoire, réseaux plus étroits entre l'école, les entreprises formatrices et les offices de la formation professionnelle).

L'intégration de l'enseignement spécialisé au sein de l'école ordinaire ne doit pas être une mesure d'économie au détriment du personnel enseignant. La mise en œuvre de cette réforme requiert un niveau suffisant de ressources.

La baisse du nombre d'élèves pour les années à venir ne doit pas entraîner de suppressions de postes chez le personnel enseignant. Il s'agit au contraire d'en profiter pour retrouver des classes à effectif plus réduit et pour introduire l'enseignement en groupes et le co-enseignement.

Le personnel chargé des cours de langue et de culture d'origine (CLCO) doit être pleinement intégré à l'école ordinaire (intégration de l'enseignement dans l'horaire régulier, engagement régulier du personnel, etc.).

La formation des enseignant-e-s de tous les niveaux de l'école obligatoire doit être sanctionnée par un master.

SERVICES INDUSTRIELS (APPROVISIONNEMENT ET ASSAINISSEMENT)

Le bon fonctionnement des services publics requiert impérativement une bonne infrastructure sur le plan de l'eau et de l'énergie (électricité et gaz naturel) ainsi que des pratiques respectueuses de l'environnement en matière de traitement ou d'élimination des eaux usées et des déchets. La meilleure solution est celle où l'Etat assume lui-même ces services, car c'est le seul moyen de répondre à la nécessité d'un contrôle démocratique.

La victoire lors de la votation sur la Loi sur le marché de l'électricité (LME) en septembre 2002 a fait réfléchir, y compris chez nombre de représentant-e-s politiques de droite. Lors des délibérations sur la Loi sur l'approvisionnement en électricité (LApEl) de 2006/07, les majorités bourgeoises des deux cham-

bres fédérales ont accepté la création d'une société nationale d'exploitation du réseau pour les lignes à haute tension. Ce réseau échappera donc à la spéculation, garantissant le maintien du service public dans le domaine de l'approvisionnement en électricité. Une telle construction politique n'aurait jamais obtenu de majorité avant 2002!

Néanmoins, certains milieux tentent de détacher les entreprises d'approvisionnement et d'assainissement de l'administration publique pour les autonomiser ou même les privatiser. La manière de procéder est de transformer un service de l'administration en une société anonyme sous contrôle d'un conseil d'administration, ou alors de lancer un appel d'offres ouvert aux prestataires privés pour certains services. Or ce n'est pas une démarche pertinente, surtout pour les plus grandes communes et les villes. Les coûts de transaction sont élevés, la procédure d'appel d'offres est coûteuse et lourde. L'administration risque en outre d'être impliquée dans des litiges et de perdre le savoir accumulé.

Les infrastructures de distribution d'électricité, de gaz, de chaleur et d'eau potable ou de collecte d'eaux usées ont été financées par les collectivités publiques et confèrent à leurs opérateurs un monopole de fait. Seul le maintien dans le domaine public de ces infrastructures permet de garantir à terme que les investissements nécessaires à leur fonctionnement soient effectivement réalisés.

Le *Ssp* vise à inscrire dans les constitutions cantonales ou les lois cantonales, un monopole de droit de ces réseaux ou infrastructures (distribution d'électricité, de gaz, de chaleur et d'eau potable ainsi que les réseaux de collecte des eaux usées, usines d'incinération d'ordures ménagères et éventuellement téléseaux ou réseaux de télécommunication publics) et confèrent aux ser-

60

vices publics, ou à des entreprises publiques, la concession d'exploitation de ces réseaux. La Commission fédérative de l'énergie coordonne ces actions au niveau national.

Il faut empêcher l'externalisation et le report de tâches du domaine de l'approvisionnement et de l'assainissement sur des prestataires privés.

Lorsque des prestataires privés assument et proposent ce type de services, il faut veiller à ce que l'employeur privé applique par analogie le statut du personnel de droit public de l'organisme responsable (commune au canton).

Il faut astreindre les prestataires privés à conclure des conventions collectives de travail avec le ssp.

PROFESSIONS MANUELLES

Le personnel des professions manuelles joue un rôle central, y compris dans les services publics, puisque c'est lui qui garantit l'entretien de diverses infrastructures capitales pour la Suisse. Sans maintenance sérieuse des bâtiments, l'on verrait rapidement des situations intenable dans les administrations, les écoles, les hôpitaux et les homes. C'est grâce à un entretien spécialisé et de haute qualité que les parcs, les routes, les centres de distribution ou de retraitement des eaux ne se dégradent pas, alors que le cas contraire reviendrait très cher aux contribuables.

Pendant des années, les professions manuelles étaient les principales victimes des politiques de suppression de postes et d'austérité. Les privatisations menées en Suisse et à l'étranger donnent souvent lieu à des bilans effrayants en matière de démantèlement des infrastructures et de manque d'entretien.

Le *ssp* refuse fermement les mesures d'austérité, les privatisations et les suppressions de postes dans les professions manuelles.

La sécurité au travail doit redevenir une priorité dans les professions manuelles. Il est impardonnable de mener des mesures d'économies dans ce domaine.

La formation initiale et la formation continue régulière sont une nécessité pour le personnel des professions manuelles.

Les capacités manuelles doivent être revalorisées dans le cadre des évaluations de postes et la pénibilité du travail de nombreuses professions manuelles doit être prise en considération.

ADMINISTRATION

La diversité des professions exercées dans les bureaux et les administrations est un élément capital du fonctionnement des pouvoirs publics et des entreprises de services. L'administration nécessite des salarié-e-s polyvalents et créatifs. L'objectif est de lier le savoir professionnel et le travail d'équipe, pour répondre au mieux aux besoins de la population.

Or les milieux politiques exigent des économies croissantes de la part des administrations. La pression sur le personnel augmente sans cesse, on assiste à la suppression de postes bien que la charge de travail progresse, et des systèmes de qualification absurdes, contraires à l'esprit d'équipe, viennent empoisonner le climat de travail.

Les salarié-e-s des administrations fédérales, cantonales et communales travaillent à l'interface entre l'Etat et ses citoyennes et citoyens. Il apparaît aujourd'hui

62 que les suppressions de postes et le stress subséquent ne pénalisent pas seulement la population, mais minent de surcroît la démocratie dans son ensemble.

Le *ssp* rejette strictement les mesures d'économies et les suppressions de postes dans les administrations. Il exige le refinancement des services publics.

Pour une administration efficace et adaptée aux besoins, il faut des emplois attrayants et dotés d'un droit de participation lors de la définition de l'organisation du travail.

Les possibilités de promotion doivent être offertes tant aux femmes qu'aux hommes.

Au lieu d'introduire des modèles aberrants de salaire au mérite, il faut promouvoir le travail d'équipe.

