



# services PUBLICS

## C'est parti pour la Grève féministe!

14 JUIN 2023. Bas salaires, retraites de misère, temps partiels imposés, harcèlement et violences continuent de pourrir la vie des salariées. Pour avancer vers l'égalité, renforçons la lutte sur les lieux de travail et dans la rue. En route vers la Grève féministe du 14 juin! EN PAGES 2, 3, 6, 10 ET 11

### Préparer l'automne

**4** VAUD – Après plus de cinq mois de lutte pour l'indexation, la première phase d'un conflit sur les salaires dans les services publics et parapublics s'est close. Bilan et perspectives, à la suite d'une mobilisation historique.

### Mobilisation inédite

**5** GENÈVE AÉROPORT – Menacé de coupes dans les salaires, le personnel réplique par la lutte. Après une procédure de conciliation, des négociations ont débuté le 30 mai. Questions à Jamshid Pouranpir, syndicaliste SSP.

### Intox patronale

**9** SUISSE – Droite et patronat mènent une campagne médiatique stigmatisant les salarié-e-s à temps partiel. Objectif: imposer l'idée qu'il faudrait «travailler plus». Problème: leurs arguments ne tiennent pas la route.

### Face aux féminicides

**12** NOTRE MONDE – Au Mexique, on compte onze féminicides par jour. Confronté à une violence terrible, le mouvement féministe réussit pourtant à arracher des avancées. Questions à Alejandra Covarrubias, militante féministe.



## L'image de Jana Leu/Grève du Climat Mobilisé-e-s en faveur de la loi sur le climat!

Le 27 mai à Berne, 1500 personnes ont manifesté sur la Place fédérale. Elles ont appelé à voter «oui» à la loi sur le climat le 18 juin, et revendiqué qu'aucune nouvelle infrastructure fossile ne soit construite en Suisse (*lire aussi en page 6*).

## Éditorial

# Une Grève féministe hautement nécessaire!

À l'approche du 14 juin 2023, alors que la mobilisation s'annonce à nouveau d'une ampleur historique, une offensive conservatrice fleurit. Son objectif: délégitimer la nécessité des luttes féministes. Selon ce discours, largement relayé par la presse, les femmes ne se seraient jamais aussi bien portées. Leurs arguments: si le patriarcat existait vraiment, les femmes ne pourraient pas être conseillères fédérales, ni diriger des entreprises<sup>1</sup>; la différence salariale entre hommes et femmes n'équivaudrait pas à une discrimination<sup>2</sup>; dans ce contexte, une étude de l'Université de Zurich a été montée en épingle par des médias affirmant de manière polémique que «la plupart des étudiantes préfèrent un homme qui réussit plutôt que de faire carrière elles-mêmes» (*lire en page 3*).

À quelques jours du 14 juin, nous dénonçons cette offensive idéologique menée

par le patronat et ses alliés. Bien vivant, le patriarcat prend aujourd'hui encore trois formes principales: l'exploitation, la domination et l'oppression – que l'on peut illustrer par le différentiel de salaires, le plafond de verre et les violences.

L'ensemble du système social et économique capitaliste repose sur la prise en charge gratuite par les femmes du travail domestique, éducatif et de soins: en Suisse, 78% des mères ayant des enfants de moins de 4 ans travaillent à temps partiel, contre seulement 15,5% des pères. Le revenu des femmes, perçu pour toutes les heures de travail accomplies entre 15 et 64 ans, est inférieur de 43,2% à celui des hommes<sup>3</sup>. Une travailleuse sur quatre touche seulement 2500 francs par mois ou moins (*lire en page 11*). Plus que l'iné-

galité à fonction égale, c'est l'absence de reconnaissance des compétences et de la pénibilité des métiers essentiellement exercés par les femmes qui est en cause. S'ajoute à la dépendance économique l'oppression, qui se caractérise par un continuum de violences sexistes et sexuelles subies par les femmes et les minorités de genre

## LE 14 JUIN, CHAQUE ACTION COMPTE

au travail, à la maison et dans les espaces publics. Ces violences sont l'un des mécanismes cruciaux par lesquels les femmes sont maintenues dans une position de subordination. Selon l'OFS, 70% des victimes de violences domestiques sont encore aujourd'hui des femmes. Leur forme la plus dramatique sont les féminicides. Or en quelques jours, deux femmes viennent d'être assassinées à Lausanne et à Vevey par leurs conjoints! Notre colère est immense.

La grève féministe est donc hautement nécessaire. Et nous sommes des milliers à nous organiser en vue de cette échéance! Le 14 juin prochain, arrêtons collectivement le travail, rémunéré ou non, partout où c'est possible. Chaque forme de contestation compte: port du badge, débrayage de 15 minutes à 15 h 24 pour protester face aux inégalités salariales, arrêt de travail complet toute la journée, participation aux manifestations massives qui se préparent dans toute la Suisse.

Faisons de cette échéance une occasion de consolider notre organisation collective. Car la lutte sera longue! ■

VANESSA MONNEY  
MARIA PEDROSA  
SECRÉTAIRES SSP  
RÉGION VAUD

<sup>1</sup> NZZ, 19 mai 2023.

<sup>2</sup> NZZ, 30 janvier 2023.

<sup>3</sup> <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-90256.html>

En Suisse, cumuler deux emplois à plein temps et s'occuper d'une famille relève de l'exploit, tandis que le temps partiel se transforme souvent en piège. Lors de la Grève féministe, exigeons une réduction de la durée du travail!

# En grève pour plus de temps!

MICHELA BOVOLenta . SECRÉTAIRE CENTRALE SSP  
ERIC ROSET . PHOTO

## Repérages

### LES NON-DITS D'UNE ÉTUDE TRÈS MÉDIATISÉE

Début mai, une étude (pas encore publiée, ni révisée par des pair-e-s) de l'Université de Zurich a fait couler beaucoup d'encre. S'appuyant sur ses résultats, plusieurs médias ont annoncé que la majorité des jeunes femmes sondées désirent avant tout travailler à temps partiel et se marier avec un homme qui leur garantira un bon revenu. «La plupart des étudiantes préfèrent épouser un homme riche plutôt que faire carrière», titrait ainsi un hebdomadaire alémanique<sup>1</sup>.

Selon une des auteures de l'étude, Margit Osterloh, «il faut accepter qu'il puisse exister des différences dans les préférences. Si les femmes ayant moins d'ambition de carrière ne s'en plaignent pas, nous ne devons pas les forcer à s'en trouver insatisfaites. Elles doivent cependant être conscientes des risques que le temps partiel peut impliquer au niveau financier, en particulier si elles divorcent»<sup>2</sup>. Voilà l'église remise au milieu du village: les femmes ont des préférences, la société n'y peut rien et c'est à elles d'assumer leur choix: si un jour elles sont larguées par le prince charmant, ce sera pour leur pomme. Pour un message culpabilisant, c'est dans le mille! De telles conclusions relèvent pourtant plus de la propagande contre l'égalité que de la science. Plusieurs analystes ont souligné les biais questionnables de l'étude zurichoise – qui, par exemple, ne posait la question de leur souhait de faire carrière qu'aux femmes désireuses de travailler à 100%. D'autres ont remarqué que les résultats de l'enquête sont bien plus nuancés qu'annoncé par les titres de presse. «Prétendre que les jeunes femmes ne cherchent qu'un homme riche, c'est tout simplement faux. L'étude ne dit pas cela», notait par exemple Michael Hermann, de l'institut de sondage Sotomo<sup>3</sup>. En effet, la majorité des étudiantes interrogées espèrent que leur partenaire travaillera à 60% au moment de l'arrivée d'un enfant – ce qui est aussi le vœu de 55 à 74% des hommes sondés par l'étude! Cette aspiration au temps partiel est en effet davantage une preuve de réalisme qu'un rêve de princesse: cumuler 85 à 90 heures de travail rémunéré dans un couple, plus les trajets, plus les enfants et les tâches domestiques, c'est manquer en permanence de temps. L'aspiration des étudiantes et étudiants zurichois à disposer de davantage de temps est donc juste et légitime. Au XXI<sup>e</sup> siècle, le temps est venu de renouer avec la revendication historique des syndicats en faveur de la réduction du temps de travail, en prenant en compte le travail non rémunéré que les mouvements féministes ont sorti de l'ombre. Aujourd'hui, le temps doit se partager de façon équilibrée entre emploi, famille, loisirs et repos. ■

<sup>1</sup> Sonntagszeitung, 7 mai 2023.

<sup>2</sup> Le Temps, 10 mai 2023.

<sup>3</sup> Le Temps, 15 mai 2023.

« 8 heures de travail, 8 heures de loisir, 8 heures de sommeil ». C'était la revendication inscrite sur une affiche appelant à la mobilisation à l'occasion de la Journée internationale des travailleuses... le 1<sup>er</sup> Mai 1906. Près de 120 ans plus tard, cet objectif du mouvement ouvrier n'a pas encore été atteint. En Suisse, la loi sur le travail (LTr) a figé la durée du labeur aux standards du XIX<sup>e</sup> siècle: 45 heures par semaine, jusqu'à 50 heures dans certains secteurs – sans compter les innombrables dépassements tolérés par cette loi très permissive. Et la réalité n'est pas très loin.

**CHAMPION EUROPÉEN DU BOULOT.** Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le nombre d'heures travaillées en 2022 a augmenté de 1,3%. Calculée selon la méthode internationale, la durée hebdomadaire effective du travail en Suisse s'élève à 42 heures et 44 minutes. Ce qui met notre pays en tête du hit-parade des Etats de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre-échange (AELE), devant la Roumanie (40 heures) et la Belgique (36 heures et demie)<sup>1</sup>.

Dans ces conditions, un couple cumulant deux emplois à plein temps trime entre 85 et 90 heures par semaine, sans compter les trajets – alors qu'un nombre croissant de salarié-e-s sont pendulaires. Ce simple fait devrait interpellier toutes celles et ceux qui se demandent pourquoi une majorité d'étudiantes se voient travailler à temps partiel en cas de maternité (*lire ci-contre*).

**UN TEMPS QUI S'ALLONGE.** Avoir les journées de boulot les plus longues d'Europe ne satisfait pourtant pas le patronat helvétique. Ce dernier revendique un allongement du temps de travail, notamment via l'augmentation de l'âge de la retraite, l'intensification des rythmes de travail et davantage de flexibilité (*lire aussi en page 9*). Avec un certain succès: dès le mois de janvier 2024, les femmes travailleront trois mois de plus avec l'entrée en

vigueur de la première étape du projet AVS 21. De plus, à partir de juillet 2023, la loi sur le travail sera assouplie par deux mesures: l'amplitude de la journée de travail passera de 14 à 17 heures, et le temps de repos minimum pourra être réduit de 11 à 9 heures, plusieurs fois par semaine. Pour le moment, ces dispositions ne touchent que certains secteurs économiques (les entreprises actives dans les technologies de l'information et de la communication, dans les domaines de l'audit, de l'activité financière et du conseil fiscal).

**LES PATRONS EN REDEMANDENT.** Pour le moment. Car l'Union patronale suisse (UPS) exige déjà l'extension de cet assouplissement légal aux autres branches économiques. Les employeurs justifient cette revendication en s'appuyant sur la pénurie de personnel et en prétextant que les employé-es demanderaient plus de flexibilité. Un argument trompeur. Car si nombre de salarié-e-s souhaiteraient avoir davantage de marge de manœuvre et de pouvoir de décision sur l'organisation de leur temps de travail, la flexibilité exigée par les employeurs équivaut à une disponibilité permanente à leur service – alors que le temps de travail helvétique est déjà très élastique. Or, être disponible en tout temps est rarement un souhait des travailleurs, et encore moins des travailleuses qui ont des charges familiales – et doivent, en plus de leur travail rémunéré, assurer les tâches domestiques, éducatives et de soins. L'étendue de ce labeur gratuit est immense: elle représente 9,8 milliards d'heures de travail, contre 7,6 milliards d'heures pour le travail rémunéré. Les femmes en assurent les 60% et ce sont elles qui en portent la charge mentale<sup>2</sup>. Comment ces salariées font-elles pour tenir le coup? La Suisse est, avec les Pays-Bas, la championne du temps partiel. Une manière de concilier travail et famille qui est le plus souvent interprétée, à tort, comme «un choix» des femmes

– alors qu'une part très importante des temps partiels sont subis par des salarié-e-s qui aimeraient travailler plus – et que, pour les autres, ce «choix» est contraint par un temps plein beaucoup trop long, ainsi qu'un système d'accueil des enfants lacunaire et financièrement inabordable pour nombre de parents.

**RELANCER LA BATAILLE DU TEMPS.** Dans ce contexte, le mouvement de la Grève féministe donne un sens nouveau à une revendication historique du mouvement ouvrier: la réduction du temps de travail. La Conférence des femmes du SSP propose de réduire ce dernier à 32 heures hebdomadaires, soit l'équivalent d'un emploi à 80% (sur une base de 40 heures hebdomadaires), avec le maintien du salaire. Les femmes du SSP veulent aussi lutter contre les temps partiels imposés en exigeant le droit à un taux d'activité fixe de minimum 70% dans les contrats de travail. Elles estiment par ailleurs nécessaire de fixer des règles en matière de planification et de respect des horaires de travail pour limiter la flexibilité subie. Enfin, les femmes du SSP demandent plus de congés, notamment maternité et parentaux.

Nous savons que cette bataille sera dure, car la question du temps est prise en tenaille entre deux lames de fond: d'un côté une vision patriarcale de la société, œuvrant en permanence pour invisibiliser et naturaliser le travail non rémunéré, comme l'a fait récemment une étude zurichoise très médiatisée (*lire ci-contre*); de l'autre, par l'exigence capitaliste d'intensifier, d'allonger et de flexibiliser toujours plus le temps de travail rémunéré. La réduction du temps de travail doit pourtant rester au cœur du combat syndical et féministe pour l'égalité.

Le 14 juin, revendiquons de travailler moins pour vivre mieux! ■

<sup>1</sup> <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2023-0509>

<sup>2</sup> <https://www.grevefeministe.ch/les-inegalites-en-2023>





# Indexation: préparons le prochain round!

**VAUD .** Après plus de cinq mois de lutte pour l'indexation, la première phase d'un conflit de longue haleine sur les salaires dans les services publics et parapublics s'est close. Bilan et perspectives.

**RAPHAËL RAMUZ .** SECRÉTAIRE SSP . RÉGION VAUD  
**VALDEMAR VERISSIMO .** PHOTO

Le 11 mai dernier, l'assemblée générale du personnel a pris acte de la dernière proposition formulée par le Conseil d'Etat. Comme le relève la résolution adoptée par l'assemblée générale (AG), cette proposition reste largement en-dessous de l'indexation des salaires nécessaire à la sauvegarde du pouvoir d'achat.

Toutefois, au vu de l'impossibilité actuelle de pousser le gouvernement à de nouvelles concessions et du blocage que ce même gouvernement impose sur tous les autres dossiers en raison des négociations sur l'indexation, l'AG a décidé de clore cette phase de lutte et de préparer les discussions sur l'indexation pour l'année 2024, y compris la demande d'un rattrapage de l'indexation 2023, en convoquant une nouvelle assemblée à la rentrée de septembre.

**CINQ MOIS DE LUTTES ET D'AVANCÉES.** Entre l'AG du 8 décembre 2022 et celle du 11 mai 2023, près de cinq mois de lutte se sont écoulés. Le Conseil d'Etat ne s'attendait pas à une telle opposition lorsqu'il a fait son annonce le 8 décembre: il pensait avoir réussi à neutraliser le conflit en retardant au maximum l'annonce du taux d'indexation. La discussion déjà entamée sur le budget au Grand Conseil et la pause de fin d'année devaient avoir raison du mouvement des salarié-e-s des services publics et parapublics. Or rien de tout cela ne s'est passé: le mouvement a passé les fêtes, puis connu une forte montée en puissance, atteignant des degrés de mobilisation inédits depuis quinze ans. Plus les salarié-e-s étaient informé-e-s, plus ils et elles étaient mobilisé-e-s.

C'est ainsi à une série de reculades du Conseil d'Etat que nous avons pu assister (*lire ci-contre*). Nous sommes passé-e-s d'une simple information émanant de

l'exécutif à une invitation à discuter de tout sauf de l'indexation, ensuite transformée en négociation sur les compensations. Négociation durant laquelle le Conseil d'Etat a reculé sur la forme de la compensation, puisqu'il a transformé les 15 millions de prime en une augmentation pérenne des grilles salariales de 0,2%.

**ENSEIGNEMENTS ET ACQUIS.** Si cette campagne n'a pas permis d'obtenir la pleine indexation, elle ne doit pas pour autant être considérée comme un échec, tant elle recèle d'éléments positifs sur lesquels il s'agit désormais de construire.

Premièrement, le Conseil d'Etat a compris qu'il n'était pas possible de passer en force au mépris des ses propres salarié-e-s. Il voulait nous «informer», il a dû négocier. C'est déjà une victoire, et l'exécutif s'en souviendra certainement.

Deuxièmement, le travail d'information réalisé durant la campagne a permis aux salarié-e-s de s'approprier les enjeux de la question salariale, notamment le fait que l'indexation n'est pas une augmentation de salaire mais une mesure permettant de maintenir le salaire réel (le pouvoir d'achat). Troisièmement, l'expérience concrète de la lutte a accru la capacité d'organisation des salarié-e-s et constitue un socle sur lequel la prochaine phase va pouvoir se construire. De même, l'intersyndicale a montré une forte capacité de coordination et de fonctionnement unitaire. Celle-ci a nourri la dynamique de mobilisation et mis le Conseil d'Etat en grande difficulté durant les discussions.

Quatrièmement, si nous n'avons pas gagné sur la hauteur de l'indexation, nous avons imposé sa forme. Le Conseil d'Etat semble enfin avoir compris que nous voulons des mesures salariales pérennes, et pas des primes distribuées à discrétion par l'employeur.

Reste que, malgré l'énorme mobilisation, nous n'avons pas obtenu ce que nous demandions, à savoir la pleine indexation. De cela également, il faut tirer des enseignements.

D'abord, il faut réaliser que le gouvernement Luisier est décidé à faire des salarié-e-s des services publics et parapublics la variable d'ajustement du budget.

Ensuite, il faut savoir que ce gouvernement fait un perpétuel grand écart entre le discours et les actes, mettant tout sens dessus dessous<sup>1</sup>. Cela implique pour nous de mener un travail incessant de lutte contre la désinformation, en échangeant constamment entre salarié-e-s. Enfin, il faut être conscient-e-s que le niveau de conflictualité nécessaire pour infléchir la position du gouvernement est élevé.

**PRÉPARER LA PROCHAINE PHASE!** Cette campagne et son résultat ne sont donc qu'une étape. Dès septembre, une nouvelle phase s'enclenchera. Elle portera non seulement sur l'indexation, mais également sur la caisse de pension de l'Etat. En réalité, nous devons préparer l'opposition à ce qui constitue la nouvelle doctrine du Conseil d'Etat, qui considère les dépenses salariales des services publics et parapublics comme une variable d'ajustement dans l'élaboration de son budget. C'est à cela que correspond la fameuse «approche globale» du gouvernement, et c'est contre cela qu'il faut continuer à lutter.

À nous de nous préparer à cela en continuant à discuter avec les collègues. Objectif: intensifier et étendre le mouvement dès la rentrée! ■

<sup>1</sup> Lire à ce propos nos «fast-check» sur les contrevérités du gouvernement Luisier: <https://vaud.ssp-vpod.ch>

## Repérages

### CINQ MOIS DE LUTTE EN UN CLIN D'ŒIL

**8 décembre 2022.** Le Conseil d'Etat (CE) décide d'indexer à 1,4% les salaires du public et parapublic, et d'octroyer une prime de 0,8% du salaire pour les classes 1 à 10 de l'Etat. L'assemblée générale (AG) du personnel décide de manifester contre cette décision.

**13 décembre.** Manifestation réunissant 1500 à 2000 salarié-e-s. Communication du CE annonçant qu'il maintient sa décision.

**12 au 23 décembre.** Plusieurs établissements scolaires font grève.

**23 janvier 2023.** Grève et manifestation de plus de 4000 salarié-e-s. Annonce d'une nouvelle mobilisation le 31 janvier. Le CE invite les syndicats le 22 février, pour discuter de plusieurs points mais pas de l'indexation.

**30 janvier.** Le CE réinvite les syndicats à la rencontre du 23 février, en ajoutant que «les organisations du personnel pourront évoquer les sujets qu'ils souhaitent».

**31 janvier.** «Plus grande journée de mobilisation de la fonction publique depuis quinze ans» (24 heures): 2000 grévistes et 10 000 manifestant-e-s.

**9 février.** Mobilisation, plus de 8000 manifestant-e-s.

**23 février.** Négociation. Le CE propose des «mesures salariales» sans en préciser ni la forme ni le montant. Leur définition est remise à la séance de négociation du 22 mars.

**1<sup>er</sup> mars.** Mobilisation, 3500 manifestant-e-s.

**22 mars.** Négociation. Le CE propose d'ajouter 15 millions sous forme de prime, dont la répartition est à convenir.

**28 mars.** Mobilisation, 4000 manifestant-e-s. Contre-proposition syndicale: les 15 millions sont intégrés aux salaires de novembre et décembre 2023, qui constituent le salaire à partir duquel l'indexation est calculée pour l'année 2024; l'indexation est garantie en 2024.

**4 mai.** Négociation. Le CE accepte de pérenniser les 15 millions en augmentant les grilles salariales (Etat et parapublic) de 0,2% au 31 décembre 2023.

**11 mai.** L'AG prend acte de la décision du CE et décide de relancer la lutte en septembre 2024. Objectif: garantir l'indexation 2024 ainsi que le rattrapage 2023. ■

GENÈVE AÉROPORT . Menacé de coupes sombres dans les salaires, le personnel réplique par la lutte. Après une procédure de conciliation, des négociations ont débuté le 30 mai. Questions à Jamshid Pouranpir, syndicaliste SSP à l'aéroport.

# « L'ampleur de la mobilisation est inédite »

SERVICES PUBLICS  
INTERVIEW

Le 18 mai, les salarié-e-s de Genève aéroport se sont mobilisé-e-s en nombre. Pour quelle raison?

Jamshid Pouranpir – À l'heure actuelle, Genève aéroport emploie directement 960 salarié-e-s dans des fonctions très variées. Le gros des troupes est constitué des agent-e-s de sécurité, des pompiers-ères et des ambulanciers-ères. Leurs conditions de travail et de salaires sont réglées par le statut du personnel de l'aéroport, qui s'inspire largement des conditions du personnel de l'Etat de Genève.

Ce statut est aujourd'hui attaqué par la direction. Celle-ci veut imposer un projet de refonte des salaires qui représenterait un recul inédit pour ses employé-e-s. Genève aéroport veut par exemple supprimer les primes, dont le montant est parfois équivalent à un treizième salaire. En parallèle, l'entité envisage de geler les annuités – un-e employé-e pourrait ainsi toucher le même revenu, sans augmentation, toute sa vie. Elle veut aussi raccourcir le délai de licenciement, qui passerait de six à trois mois.

Pour noyer le poisson, l'employeur affirme qu'il ne baissera pas les salaires du personnel déjà en poste. Il s'agit d'une tromperie, car la direction parle uniquement du salaire nominal. Avec le nouveau système, un-e salarié-e gagnant aujourd'hui 80 000 francs annuels pourrait toucher le même salaire nominal, mais ne recevoir plus que 70 000 francs en raison de la suppression des primes. Cela représente une baisse de 10 000 francs par an, alors que tout augmente!

Le SSP dénonce aussi l'opacité du nouveau système...

Jusqu'ici, nous n'avons reçu aucun détail sur la nouvelle grille salariale que la direction veut imposer. Celle-ci nous demande d'approuver un modèle général et ambigu, reposant sur des critères vagues et élaboré par une coûteuse boîte spécialisée établie à Lausanne. Aujourd'hui, la majorité des salarié-e-s ne savent pas dans quelle classe ils ou elles se trouveront l'année prochaine, car Genève aéroport refuse de nous donner des indications

précises sur la question. L'incertitude est totale!

Il y a quelques jours, nous avons enfin reçu plus de précisions, mais seulement pour 30% des employé-e-s de l'aéroport. Bilan des courses: pour ces salarié-e-s, le nouveau système entraînerait des baisses de salaire allant de 10 000 à 15 000 francs par an. C'est d'autant plus scandaleux que l'aéroport a enregistré un bénéfice de 60 millions de francs l'an passé, et qu'il prévoit d'engranger 100 millions cette année!

Comment expliquer l'ampleur de cette attaque?

La direction de Genève aéroport est imprégnée de l'idéologie néolibérale. Son CEO, André Schneider, a travaillé durant douze ans pour le Forum économique mondial, véritable temple du néolibéralisme. Cette direction ne considère pas l'aéroport comme un service public. Elle veut plutôt poursuivre sa libéralisation effrénée, en calquant les conditions du personnel sur le privé. Je rappelle que nous parlons d'une institution de droit public, propriété à 100% du Canton de Genève!

Quelle a été la réaction du personnel?

Elle a été très forte. Le 10 mai, 300 salarié-e-s, réuni-e-s en assemblée générale, ont voté à l'unanimité contre les mesures décidées par la direction et en faveur de mesures de lutte – y compris la grève – dans le cas où la direction ne changerait pas ses plans. Le 18 mai, une centaine de salarié-e-s ont manifesté devant le terminal principal de l'aéroport. Tandis que leurs collègues en poste, portant badges et casquettes du SSP pour montrer leur détermination, ont mené une grève du zèle. L'ampleur de la mobilisation a surpris tout le monde. Pour éviter une nouvelle manifestation, prévue le lundi 22 mai, la direction de Genève aéroport a saisi la Chambre des relations collectives de travail, qui a mené une procédure de conciliation.

Qu'en est-il ressorti?

La direction a saisi la Chambre des relations collectives de travail pour éviter une grève. Mais ses méthodes ont été réprimandées par les juges, qui ont imposé l'ouverture de négociations avec le SSP. Les discussions ont commencé le 30 mai. Côté syndical, nous y avons rappelé notre opposition à toute coupe sur le dos des salarié-e-s, mais avons aussi proposé des améliorations en matière de conditions de travail et de salaire (notamment l'introduction d'un treizième salaire et d'une semaine de vacances supplémentaire), votées auparavant en assemblée générale. Nous avons aussi dénoncé les méthodes antisyndicales de la direction, qui a blâmé le personnel mobilisé le 18 mai.

Nous avons jusqu'au 20 juin pour trouver un accord. Si ce n'est pas le cas, nous agirons à nouveau des mesures de lutte. ■

## Le trait de Vincent



## Agenda militant

POUR LA LIBÉRATION DE JÉRÉMY!  
GENÈVE

Manifestation en faveur de la libération de Jérémie, militant climatique incarcéré depuis le 15 mars après avoir été accusé de participer au sabotage de machines de chantier de la multinationale Holcim  
Vendredi 2 juin, 18 h 30  
Poste du Mont Blanc

JUSTICE POUR MIKE  
LAUSANNE

Samedi 3 juin, 15 h  
Place de la Riponne

LES FEMMES DANS LES SYNDICATS  
WEBINAIRE

Organisé dans le cadre de la Grève féministe du 14 juin, ce webinaire abordera le rôle des femmes dans le mouvement syndical suisse – des pionnières aux mobilisations collectives plus récentes du XX<sup>e</sup> siècle. Un accent particulier sera mis sur les grèves des femmes\* de 1991 et 2019  
Jeudi 8 juin, de 12 h 15 à 13 h 30  
Inscriptions et infos ici: <https://www.movendo.ch/fr/cours/webinaires>

GRÈVE FÉMINISTE  
TOUTE LA SUISSE

Mercredi 14 juin

Voir les programmes en page 8 et sur notre site: [www.ssp-vpod.ch/14-juin-2023](http://www.ssp-vpod.ch/14-juin-2023)

SYNDICATS ET POLITIQUE FÉDÉRALE  
WEBINAIRE

Pierre-Yves Maillard, président de l'USS et de Movendo, rendra compte de la session en cours directement depuis la salle du Conseil national. Il expliquera les initiatives syndicales, donnera un aperçu des débats actuels et montrera comment les syndicats défendent les intérêts des travailleurs et travailleuses sous la coupole fédérale.

Jeudi 8 juin, de 12 h 15 à 13 h 30

EN AVANT POUR L'ÉDUCATION POUR  
TOUSTES!

BERNE

Journée de mise en réseau  
Samedi 24 juin, de 9 h à 13 h  
Village de l'Innovation,  
Wylleringstrasse 36  
Inscription: [info@bildung-jetzt.ch](mailto:info@bildung-jetzt.ch)  
Plus d'infos ici:  
[www.education-maintenant.ch](http://www.education-maintenant.ch)

## Impressum

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

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

RÉDACTEUR RESPONSABLE

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

IMPRESSION

Atar Roto Presse SA, Genève

**GENÈVE . L'initiative « 1000 emplois » sera soumise au vote le 18 juin. Elle propose de combiner création d'emplois de qualité et transition écologique. À accepter de toute urgence !**

# Poser la question...

PAOLO GILARDI . MEMBRE SSP . RÉGION GENÈVE

Comme son nom l'indique, l'initiative lancée par les syndicats genevois propose d'abord que, si le taux de chômage cantonal dépasse 5%, les collectivités publiques créent 1000 emplois par an – 800 si le taux de chômage est de 4%, 600 s'il est de 3%. Ces emplois fleuriraient dans les domaines sanitaire, social, de l'assistance aux personnes et de la transition climatique. D'autre part, le texte encourage la réduction de la semaine de travail de 41 à 32 heures, sans baisse de salaire. Objectif: partager le travail et permettre le retour en emploi de personnes qui en sont aujourd'hui exclues.

**PÉNURIE DE PERSONNEL ET CHÔMAGE.** À Genève, le besoin en personnel est évident: dans le les soins, dans les institutions sociales ou encore dans l'industrie solaire par exemple. Dans ces secteurs vitaux, des milliers d'emplois manquent, faute notamment de formation.

Toujours à Genève, les personnes sans emploi ou ayant des jobs précaires se comptent par dizaines de milliers. Confrontées au provisoire, à l'aléatoire, à l'insécurité, elles vivent dans l'impossibilité de faire des projets, souvent dans la perte de l'estime de soi-même, avec les conséquences que cela entraîne sur le vivre ensemble.

L'initiative «1000 emplois» est un début de réponse. Avec des mesures modestes, elle propose que les pouvoirs publics contribuent à créer des emplois d'utilité générale, sociale et environnementale.

**GAGNER SA VIE EN BOSSANT UTILE.** Dans les années 1950 et 1960, pour répondre aux besoins sociaux de l'époque, les pouvoirs publics avaient promu une politique volontariste. Avec l'objectif affiché du «plein emploi», les différents gouvernements s'étaient attelés à la création de nouveaux métiers et formations.

On a alors créé le cycle d'orientation, développé la formation en soins infirmiers, l'orientation professionnelle, l'Institut d'études sociales, etc. En créant des dizaines de milliers d'emplois dont les titulaires pouvaient être fiers.

Durant les décennies suivantes, l'objectif du plein emploi a disparu et les politiques volontaristes se sont inclinées devant les économies budgétaires, les impératifs de rendement, les exigences du patronat et de la finance.

Résultat? Le chômage et la précarité frappent des dizaines de milliers de personnes, jeunes et femmes en particulier, à qui l'on ne propose souvent que des emplois dévalorisants.

Il est aujourd'hui indispensable de renouer avec des politiques volontaristes pour faire face aux défis actuels et à ceux du futur.

**POSER LA QUESTION...** En matière de politique sanitaire, la pénurie de personnel soignant est frappante, tout comme la rupture de stock des médicaments de base. N'y aurait-il pas nécessité de former du personnel et créer des places de travail dans ce secteur? Poser la question, c'est y répondre.

Il en va de même pour les transports publics: alors que les dégâts climatiques causés par le transport motorisé individuel et le transport aérien indiquent la nécessité de mesures urgentes, ne serait-il pas judicieux de développer des formations – et des recyclages – et créer des emplois dans la transition climatique dont notre planète a besoin? Une fois encore, poser la question...

Avec l'allongement de l'espérance de vie, la prise en charge des personnes est renvoyée au domaine privé, par l'entrée en EMS aux frais des familles ou via la prise en charge par les proches, des femmes dans la plupart des cas. Inutile de créer des emplois dans ce domaine? Poser la question...

Il en va de même avec l'augmentation de la population – passée, à Genève, de 400 000 à 500 000 personnes établies au cours des vingt-cinq dernières années: n'a-t-on pas besoin de plus de personnel dans les crèches, dans l'aide à domicile, l'enseignement, le développement de l'urbanisme, des espaces verts? Poser la question...

**... C'EST Y RÉPONDRE.** L'initiative «1000 emplois» est la réponse à toutes ces questions. L'enjeu est d'œuvrer à des politiques publiques répondant aux besoins sociaux et environnementaux urgents.

En plus de l'aide à domicile, de la santé, de l'école, de la petite enfance, de la formation, allouer des ressources pour créer des emplois est indispensable dans d'autres secteurs: la rénovation thermique des bâtiments, le développement des énergies renouvelables, des transports publics, la gestion des déchets, mais aussi l'encouragement à une agriculture de proximité et l'approvisionnement alimentaire.

Avec l'objectif de réduire le temps de travail à quatre jours par semaine sans baisser les salaires – les gains de productivité le permettent –, ce n'est pas seulement le partage du travail que l'on favorise. C'est une meilleure qualité de vie et de santé que l'on promet grâce à un travail utile, durable et valorisant. C'est plus que jamais indispensable – pour la majorité de la population locale comme pour la santé de la planète.

Aujourd'hui, nous pouvons franchir un petit pas dans ce sens. En votant «oui» le 18 juin à l'initiative «1000 emplois»! ■

**SUISSE . Dans quelques jours, nous voterons sur la loi « climat et innovation », connue aussi comme le contre-projet à l'initiative pour les glaciers. Un oui syndical et citoyen s'impose.**

# Oui à la loi climat!

ROBIN JOLISSAINT . SOCIOLOGUE SPÉCIALISTE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE . MEMBRE SSP . RÉGION FRIBOURG

Les polémiques de désinformation qui circulent autour de cette loi veulent nous faire oublier les causes impérieuses pour lesquelles nous devons prendre une décision cruciale: le dérèglement climatique est en marche et nous avons besoin d'une structure légale pour nous en protéger.

Le vide juridique actuel en Suisse, que cette loi commencera à combler, est la raison principale pour laquelle nous devons toutes et tous voter «oui» massivement le 18 juin.

**QUE PRÉVOIT LA LOI?** Ce texte inscrit dans la législation l'objectif de la neutralité carbone pour l'année 2050 en Suisse, en prenant en compte les émissions directes (émissions de CO<sub>2</sub> produites lors de l'exploitation) et indirectes (émissions produites pour la mise à disposition de l'énergie achetée). On parle alors de «zéro émission net» lorsque les émissions résiduelles sont compensées par des projets de capture de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère, en Suisse ou à l'étranger. Le projet prévoit que ces émissions résiduelles soient aussi basses que possibles.

Toutefois, cette loi n'avance que peu de mesures concrètes pour diminuer massivement nos émissions. Elle prévoit avant tout des subventions financières pour les entreprises souhaitant réduire leurs émissions grâce à des technologies qui n'ont pas encore fait leurs preuves. Quant aux réductions dans le domaine du bâtiment, les 2 milliards prévus sur dix ans, ils iront subventionner les propriétaires. Pour une écologie sociale, on repassera.

Les mesures de réduction de la consommation d'énergie des bâtiments n'en sont même pas vraiment. Le texte prévoit de subventionner le remplacement des chauffages électriques et des chaudières à gaz et mazout par des pompes à chaleur et la consommation d'énergies renouvelables. Cela diminue la dépendance de la Suisse vis-à-vis de l'étranger (la Suisse importe 75% de son énergie) et réduira les émissions de CO<sub>2</sub>. Toutefois, la consommation d'énergie des bâtiments restera la même sans la mise en place de mesures de sobriété, comme leur rénovation thermique.

Les transports sont le troisième secteur pour lequel la Confédération fixe un objectif de réduction. Ici, aucune mesure concrète n'est proposée. L'interdiction des voitures à essence dès 2050, telle que proposée par l'initiative pour les glaciers dans le cadre de son interdiction générale du mazout, de l'essence, du diesel et du gaz naturel, est par exemple absente du contre-projet des autorités.

**COMBLER LE VIDE JURIDIQUE.** Malgré ces lacunes et malgré la forte orientation du projet en faveur des classes favorisées des propriétaires d'entreprises et immobiliers, la loi sur le climat et l'innovation demeure essentielle si nous souhaitons nous donner une chance de rester sous les 2°C de réchauffement climatique en 2100 (comme le demande l'Accord de Paris).

En effet, la loi climat fixe pour la première fois des objectifs clairs et échancés de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>: 64% entre 2031 et 2039; 75% en 2040; et 89% en moyenne entre 2041 et 2050, par rapport à 1990 (100% pour le bâtiment et les transports, 90% pour l'industrie).

Plus important encore, ce texte offre à la Confédération, et surtout aux Cantons, la légitimité légale de prendre des mesures supplémentaires. La Confédération pourra ainsi fixer des objectifs de réduction à d'autres secteurs économiques. Elle-même, ainsi que les Cantons, auront l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour adapter et protéger le pays des effets du dérèglement climatique. Face à ce qui nous attend, ces mesures devront être prises rapidement et en nombre.

Sont mentionnées: la hausse des températures, la modification des précipitations, la récurrence d'événements extrêmes (ils seront nombreux et violents!), la modification de la composition des espèces et des milieux naturels (dont la rapide fragilisation des sols agricoles indispensables pour notre alimentation).

**POUR UNE TRANSITION SOCIALE!** Enfin, le Conseil fédéral devra soumettre trois plans de mise en œuvre des mesures nécessaires pour les périodes 2025-2030, 2031-2040 et 2041-2050. La loi sur le climat et l'innovation effectue donc ce que l'article 74 «Protection de l'environnement», alinéa 1, de la Constitution prévoit, à savoir que «la Confédération légifère sur la protection de l'être humain et de son environnement naturel contre les atteintes nuisibles ou incommodes».

Il est important que nous acceptions cette nouvelle loi et que nous passions ensuite à l'étape suivante: faire respecter l'alinéa 2 de ce même article 74: «La Confédération veille à prévenir ces atteintes. Les frais de prévention et de réparation sont à la charge de ceux qui les causent». Et c'est là qu'un syndicat, a fortiori un syndicat des services publics, a son rôle à jouer: intervenir partout pour que la transition écologique soit également une transition sociale. Refuser que les travailleurs-euses et contribuables lambda ne payent l'addition pour les dommages causés par des entreprises exploitant intensivement notre environnement. Je voterai donc «oui» le 18 juin! ■

FRIBOURG GRÈVE FÉMINISTE DU 14 JUIN 2023

## LE CONSEIL D'ÉTAT BAFOUE LE DROIT DE GRÈVE !

Le Conseil d'Etat fribourgeois refuse de considérer la Grève féministe comme ayant trait aux conditions de travail. Le SSP dénonce cette position, ainsi que les pressions exercées sur l'Organe de conciliation et d'arbitrage en matière de conflits collectifs de travail afin qu'il ne délivre pas d'acte de non-conciliation.

La Grève féministe du 14 juin 2023 s'organise partout en Suisse. Début mars, le SSP – Région Fribourg a transmis dans ce cadre des revendications au Conseil d'Etat, demandant l'ouverture de négociations avant cette échéance.

Les revendications, votées par le personnel de l'Etat et du secteur subventionné, portent presque exclusivement sur les conditions de travail et de salaire du personnel: instauration d'un salaire minimum de 4500 francs; revalorisation salariale des professions de la santé; revalorisation des indemnités pour horaires spéciaux; congé parental d'un an; attribution de tous les échelons salariaux en cas d'arrêt pour prise en charge d'enfants; réduction du temps de travail, sans perte de salaire; création d'un observatoire des violences et du harcèlement; mise à disposition de protections hygiéniques gratuites.

Pourtant, le Conseil d'Etat refuse d'ouvrir des négociations. Pire: il ne veut pas admettre que les demandes du personnel ont trait aux conditions de travail! Cette manœuvre vise à priver le personnel du

droit de faire grève. Pour débrayer, il faut en effet que l'Organe de conciliation et d'arbitrage en matière de conflits collectifs de travail (OOCA) délivre un acte de non-conciliation; or, on ne peut s'adresser à l'OOCA qu'en cas de conflit relatif aux conditions de travail.

Dans le canton de Vaud, le droit de grève a déjà été octroyé à la Grève féministe en 2019, lorsque des milliers de salariées se sont mises en grève. En 2023, la grève sera à nouveau possible dans le canton de Vaud: dans un courrier daté du 26 avril dernier, le Conseil d'Etat vaudois ne conteste en effet pas le fait que les revendications déposées par le SSP dans le cadre de la Grève féministe, qui sont largement identiques à celles déposées à Fribourg, ont trait aux conditions de travail. L'exécutif vaudois ne s'oppose pas non plus à la saisie de l'organe de conciliation et d'arbitrage.

Le SSP – Région Fribourg appelle donc le Conseil d'Etat à reconnaître l'évidence: la Grève féministe du 14 juin 2023 vise à éliminer les inégalités salariales et sociales entre femmes et hommes. Dans ce sens, elle s'inscrit dans un conflit lié aux conditions de travail et de salaires. Le SSP appelle également l'OOCA à ne pas céder aux pressions du gouvernement visant à interdire la grève. ■

CATHERINE FRIEDLI . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION FRIBOURG

PRÉSIDENCE NATIONALE DU SSP

## LA RÉGION GENÈVE PRÉSENTE LA CANDIDATURE DE CHRISTIAN DANDRÈS

Une personnalité engagée et combative est nécessaire à la présidence du Syndicat des services publics (SSP). C'est ce constat qui a motivé le SSP – Région Genève à solliciter Christian Dandrès, militant syndical, avocat et conseiller national. Nous nous réjouissons qu'il ait accepté d'être candidat.

Le SSP s'appête à renouveler sa présidence nationale lors de son Congrès, en novembre prochain. La conseillère nationale Katharina Prelicz-Huber (Les Vert-e-s, Zurich), qui exerce cette fonction depuis 2010, ne se représentera pas.

Après plusieurs échanges avec des représentant-e-s du SSP – Région Genève, Christian Dandrès a accepté de se porter candidat. En date du 23 mai 2023, l'assemblée générale statutaire de la région Genève a décidé de présenter sa candidature à l'attention du Congrès.

Christian Dandrès, avocat et membre du Parti socialiste, siège au sein du Conseil national depuis décembre 2019. Fort d'une expérience diversifiée, il est actif

professionnellement au sein de l'Association suisse des locataires (ASLOCA). Il a siégé au Grand Conseil du canton de Genève de 2009 à 2019.

Au-delà de son expérience politique, Christian Dandrès est très apprécié au sein de notre syndicat pour son engagement dans la défense de nombreux dossiers – qu'il s'agisse de suivis individuels ou de conflits collectifs. Il accompagne les batailles de notre syndicat depuis de nombreuses années.

Christian Dandrès est porteur d'un syndicalisme de lutte et démocratique, priorisant la construction de collectifs organisés sur les lieux de travail et la mobilisation collective. Nous estimons ainsi que sa candidature représente une véritable opportunité pour le SSP au niveau national, pour soutenir et animer les combats que mène le syndicat dans une période où les salarié-e-s et les services publics sont attaqués de toutes parts. ■

SSP . RÉGION GENÈVE

SANTÉ LE SSP APPELLE À LA MOBILISATION LE 14 JUIN

## APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS, LA GRÈVE !

La commission Santé du SSP soutient la grève féministe du 14 juin 2023 et invite toutes les travailleuses du secteur et leurs collègues solidaires à organiser des débrayages.

Des milliers de femmes travaillent au quotidien pour que la population ait accès à des soins jour et nuit, tous les jours de l'année. Pendant la pandémie, les femmes de la santé ont eu droit à des applaudissements; puis les promesses ont fondu, plus vite que les glaciers. Les soignantes ont reçu un soutien massif de la population, qui a plébiscité l'initiative pour des soins forts. Mais dans leur quotidien, presque rien n'a changé – à part quelques améliorations arrachées par les luttes syndicales.

En janvier dernier, le Conseil fédéral a dévoilé les lignes directrices d'une nouvelle loi fédérale pour le secteur de la santé et annoncé une consultation... en 2024. C'est trop tard pour les membres de la commission Santé du SSP qui ont assisté avec stupéfaction au sauvetage express de Credit Suisse, à coups de milliards.

Sans mobilisation syndicale dans les hôpitaux, les EMS, les soins à domicile, ces professions ultra féminisées resteront discriminées: salaires bas, temps partiels imposés, horaires harassants, manque de dotations, absence de prévention pour leur propre santé.

Le SSP invite donc les salariées de la santé à s'organiser et arrêter le travail le 14 juin prochain.

«Nous, les femmes, assumons en majorité la responsabilité du "care" dans nos sociétés, sans reconnaissance pécuniaire ou professionnelle. Nous portons la charge physique, mais aussi mentale. La grève féministe est l'occasion de montrer l'importance de notre travail et la discrimination que nous subissons. Ensemble, nous dénoncerons cette injustice» témoigne Friederike Flückiger, infirmière et présidente de la commission Santé du SSP. ■

COMMISSION FÉDÉRATIVE DE LA SANTÉ DU SSP

NEUCHÂTEL POUR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

## LE PERSONNEL DE L'ENFANCE SE MOBILISERA LE 14 JUIN !

Le personnel de l'accueil de l'enfance du canton de Neuchâtel n'est pas soumis aux mêmes conditions de travail, alors qu'il remplit une mission de service public – que cela soit dans les structures privées, privées subventionnées ou communales. La loi sur l'accueil de l'enfance du canton de Neuchâtel (LAE) pose quelques limites minimales, concernant notamment le nombre de professionnel-le-s par enfants ou la surface nécessaire au bien-être des équipes et des enfants. Cependant, ce texte ne délimite aucun cadre concernant les conditions de travail. Le bien-être du personnel est pourtant un élément essentiel à une prise en charge de qualité.

Des discussions sont en cours pour réviser la LAE. L'Association des éducatrices-teurs de l'enfance Berne, Jura et Neuchâtel (l'AEDE BEJUNE) ainsi que l'Association neuchâteloise des directrices-trices de crèche (ANDIP) sont partie prenante du processus. Cependant, leurs revendications d'une grille salariale reconnaissant enfin le niveau de qualification du personnel et d'un temps de présence hors enfant de 10% par employé-e ne semblent pas rencontrer de succès auprès des autorités cantonales. Seul le taux d'encadrement des enfants de 0 à 24 mois devrait être amélioré, à un-e adulte pour quatre enfants. Les conséquences financières de ces changements devraient peser en grande partie sur les épaules des parents, car Canton et Communes ne sont pas prêts à se partager la facture. On est loin de la mise sur pied d'un service public de l'enfance, une revendication essentielle pour le SSP.

Dans ce contexte, notre syndicat a organisé plusieurs assemblées générales et élaboré une manifeste avec le personnel de terrain et l'AEDE BEJUNE<sup>1</sup>. Objectif: faire entendre les revendications des salarié-e-s de l'enfance. Car pour obtenir de réelles améliora-

tions dans le cadre de la LAE, nous devons nous faire entendre des autorités politiques et des parents.

■ De l'argent: une grille salariale qui revalorise ses qualifications, à tous les niveaux. Avec un objectif: pas de salaires en dessous de 5000 francs!

■ Du respect: une augmentation du taux d'encadrement pour toutes les tranches d'âges, ainsi qu'une augmentation des mètres carrés par enfant.

■ Du temps: 10% de temps hors présence enfant et une harmonisation du temps de travail: 40 heures hebdomadaires, 6 semaines de vacances et des congés parentaux calqués sur ceux de la fonction publique.

■ De la reconnaissance: des mesures anti-bruit, des meubles et outils de travail ergonomiques, des mesures de protection et de promotion de la santé spécifiques au secteur et enfin une possibilité de retraite financée à 60 ans!

■ De la formation: une formation continue et développée, pour que le personnel puisse, tout au long de son parcours, parfaire et adapter ses connaissances à l'évolution du secteur.

Afin de mettre en valeur ces revendications, nous appelons le personnel à se mobiliser à l'occasion de la Grève féministe du 14 juin: sur les lieux de travail ou/et, en fin de journée, lors de la manifestation cantonale qui aura lieu dès 18 h à Neuchâtel. Une assemblée générale consacrée à l'organisation de cette journée aura lieu le 31 mai à 19 h à l'Interlope (rue de l'Évole 39A, Neuchâtel). ■

<sup>1</sup> <https://neuchatel.ssp-vpod.ch/downloads/campagnes/manifeste-secteur-enfance-et-ag-31-mai.pdf>

MARIE MÉTRAILLER . SECRÉTAIRE SSP . RÉGION NEUCHÂTEL

## Place à la grève féministe!

Aperçu non exhaustif des lieux de travail mobilisés le 14 juin, ainsi que des manifestations en Suisse romande.  
Retrouvez plus d'informations sur [www.ssp-vpod.ch/14-juin-2023](http://www.ssp-vpod.ch/14-juin-2023)



### VAUD - Le 13 juin

22 h à minuit: Lancement de la grève à la Cathédrale de Lausanne et à la Riponne

### Le 14 juin - CHUV

Dès 10 h: Accueil et atelier pancartes  
12 h: Rassemblement «Tombola de l'infortune de la travailleuse du CHUV» et prises de parole à l'entrée du BH  
15 h 24: Rassemblement et départ du CHUV avec le «grévibus» pour Sainte-Françoise, afin de rejoindre la manifestation de fin de journée

### Université de Lausanne (ce programme peut encore être légèrement modifié)

Petit déjeuner de la Faculté des sciences sociales et politiques  
10 h à 12 h: Ateliers TQR et autodéfense verbale  
12 h à 15 h: Pique-nique solidaire, maquillage et pancartes  
15 h à 15 h 24: Prises de paroles  
15 h 24 à 17h: Cortège dans l'Unil et déplacement en métro jusqu'à la place Sainte-Françoise

De nombreux établissements scolaires vaudois, mais également des institutions sociales et de santé se mobiliseront. Les informations suivront prochainement sur notre site internet.

### Dans la rue

17 h 30: Départ de la manifestation à la place Sainte-Françoise (Lausanne)

### FRIBOURG - Hôpital Fribourgeois (HFR)

9 h à 9 h 46: Pause prolongée à Fribourg et Riaz dans le hall d'entrée

### Université, Miséricorde

10 h à 10 h 46: Pause prolongée dans la cour de l'Université  
12 h: Pique-nique commun et départ groupé à la Place Pythonne.

### HETS

10 h à 10 h 46: Pause prolongée devant la Cafétéria, 2<sup>e</sup> étage

### École de la Vignettaz

10 h à 10 h 46: Pause prolongée

### CO St-Michel

10 h à 10 h 46: Pause prolongée

### CO Dondidier

10 h à 10 h 46: Pause prolongée

### Dans la rue

Place Pythonne  
13 h 33: Appel à la Grève  
15 h 24: Action «Stop inégalité salariale»  
18 h: Manifestation

### JURA - Place de la Gare de Delémont

Dès 15 h: animations  
15 h 24: Arrêt de travail, faites du bruit!  
17 h: Départ du cortège  
Dès 18 h: Arrivée aux Jardins du Château, animations et petite restauration

### Saignelégier, à la Place Roland-Béguelin

11 h à 14 h: Moments conviviaux, pique-nique canadien et crêpes

### GENÈVE - Université de Genève

12 h: Pique-nique canadien au parc Baud-Bovy (ou dans le hall d'Uni Mail en cas de mauvais temps)  
13 h à 15 h 15: Atelier confection de pancartes/banderoles au parc Baud-Bovy (ou dans le hall d'Uni Mail en cas de mauvais temps)  
15 h 24: Heure de l'inégalité salariale, prises de parole. Venez faire du bruit dans le hall d'Uni Mail, amenez vos sifflets, casseroles etc. !  
16 h: Lecture des revendications - UNIGE à UniDufour, devant le Rectorat et distributions du cahier de revendications  
16 h 45: Départ d'Uni Dufour pour rejoindre la manifestation à Plainpalais (17h)

### Secteur Santé - Genève

Parc des Chaumettes (ou Auditoire de Pédiatrie, rue Willy-Donzé, en cas de mauvais temps)  
12 h: Atelier pancartes/banderoles & pique-nique canadien  
12 h 30: «Tagada Soins-Soin», récit théâtralisé sur la mise à sac du système de santé public et des conditions de travail. Par Elisabeth Fery, ex-aide-soignante aux Hôpitaux de Paris.  
13 h 33: Prises de paroles syndicales

### Dans la rue

Plaine de Plainpalais, Genève  
Durant l'après-midi: Performances artistiques  
17 h: Manifestation, puis soirée avec de la musique

### NEUCHÂTEL - Le 13 juin

Rue de la Serre 90 à La Chaux-de-Fonds  
Dès 18 h: Soirée concerts à prix libre organisée par la Grève féministe en partenariat avec Hummus Records et Lead Sisters

### Le 14 juin - CPNE - Site de Prévoyance

Les 5 et 14 juin, de 12 h à 13 h 30: Ateliers de sensibilisation, fabrication d'affiches, pancartes, badges, etc. à la cafétéria Rez inférieur

### Réseau hospitalier neuchâtelois (RHNE)

10 h à 14 h: stands, lecture des revendications et collation sur la terrasse du site à La Chaux-de-Fonds. Le programme détaillé sera publié prochainement sur notre site internet  
15 h 15 à 15 h 30: alarme silencieuse contre les inégalités, action photo, puis départ collectif en direction de la Place de la Gare de la Chaux-de-Fonds

### Dans la rue

Dès 11h: Occupation de la Place de la Gare de La Chaux-de-Fonds et de la Place des Halles à Neuchâtel  
Dès 18 h: Rassemblement et manifestation cantonale à la Place de la Gare de Neuchâtel

### VALAIS - Place de la Planta à Sion

13 h 30: Stands, animations et prises de parole  
18 h: Départ du cortège  
20 h 30: Concerts

## Commission des retraités - Région Vaud

### Visite du site de la Colline du Mormont

En compagnie de notre collègue Martine Meylan

#### Jeudi 15 juin, à 8 h 45

Montée sur la Colline du Mormont à pied (environ 2 kilomètres dans chaque sens; dénivellation d'environ 55 mètres). Vue sur la 'balafre' depuis le haut, petit historique de l'exploitation de la carrière et des luttes autour de celle-ci, visite du site de l'occupation; explications sur le rôle du Mormont en tant que site archéologique et site naturel de très grande importance.

Avant le retour à Lausanne en train, petite collation à la Pinte du Château de La Sarraz (aux frais des participant-e-s).

Rendez-vous à 8 h 45 dans le hall central de la Gare de Lausanne  
Muni-e d'un billet aller-retour Lausanne - La Sarraz, départ le 9 février, arrivée à 9 h 23.  
Souliers et bâtons de marche recommandés

## Rassemblement de solidarité avec les syndicalistes et enseignants iraniens

#### Le vendredi 9 juin, dès 11 h

#### Place des Nations, Genève

À l'occasion de la Conférence internationale du travail, certaines associations iraniennes en exil, avec le soutien des syndicats français (CGT, FSU, Solidaires, UNSA), appellent à un rassemblement devant le siège des Nations unies à Genève, le 9 juin 2023. Objectif: protester contre la campagne de répressions entreprise par les autorités de la République islamique d'Iran, contre les enseignants et d'autres salariés. Arrestations et séquestrations se succèdent sous des accusations les plus frauduleuses. La République islamique d'Iran est un des membres de l'OIT qui a signé plusieurs conventions de cette institution internationale, mais elle ne respecte pas ses engagements.

## Votations fédérales du 18 juin 2023

### Recommandations de vote du SSP

- |                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| > Imposition minimale OCDE/G20      | <b>NON</b> |
| > Loi sur le climat et l'innovation | <b>OUI</b> |
| > Loi COVID-19                      | <b>OUI</b> |

### Offre de Printemps 2023

par personne en chambre double

Standard à CHF 369.- Superior à CHF 399.-

Le prix comprend:

- 3 nuits en chambre double
- 3 buffets de petit déjeuner
- 2 repas du soir avec menu à 3 plats
- 1 menu Gourmet à 4 plats
- 1 bouteille de vin Merlot (par chambre)
- WI-FI gratuit
- Parking

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

**-20%  
RABAIS  
SSP**

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





# Nuage d'intox sur le temps de travail

**Droite et patronat mènent une campagne médiatique stigmatisant les salarié-e-s à temps partiel. Objectif: imposer l'idée qu'il faudrait «travailler plus». La Suisse figure pourtant parmi les pays d'Europe où la durée du labeur est la plus longue.**

GUY ZURKINDEN . RÉDACTEUR  
ERIC ROSET . PHOTO

Repérages

**S**elon Katharina Fontana, journaliste au quotidien alémanique *NZZ*, la Suisse devient une «société de la Dolce Vita»<sup>1</sup>. La faute aux salarié-e-s travaillant à temps partiel, décrit-e-s comme des «profiteurs» payant peu d'impôts et vivant aux crochets des dépenses sociales. Son opinion est partagée par Valentin Vogt, le président de l'Union patronale suisse (UPS), qui pense que «les Suisses doivent travailler plus»<sup>2</sup>. Quant au conseiller national (PLR) Philippe Nantermod, il veut s'attaquer à la «société de wellness» par le biais d'une motion demandant de limiter le droit aux réductions de primes d'assurance maladie pour les employé-e-s à temps partiel<sup>3</sup>.

**UNE CAMPAGNE IDÉOLOGIQUE.** Ces trois exemples ne sont qu'un aperçu de la bataille médiatique menée depuis des mois par les milieux bourgeois sur la question du temps de travail. Leur narratif est le suivant: les salarié-e-s travaillent de moins en moins, car ils et elles choisissent des jobs à temps partiel pour profiter de la vie. Cette «mode» renforce la pénurie de personnel et menace la «compétitivité» de l'économie – donc le bien-être de toutes et tous. Conclusion: un allongement de la durée du travail s'impose. Il devra passer, si nécessaire, par des mesures pénalisant les temps partiels. Fin avril, l'UPS a d'ailleurs publié une série de revendications visant à «travailler plus». Au menu, entre autres: l'élévation de l'âge de la retraite

et la possibilité d'allonger encore la durée légale du travail.

**LOIN DE LA RÉALITÉ.** Comme souvent, la propagande patronale tord totalement la réalité. «En 2015, les actifs à temps plein en Suisse travaillaient un peu moins de 43 heures par semaine, heures supplémentaires comprises, alors qu'en France on n'en comptait que 40,4. En outre, les actifs à temps plein français bénéficient d'environ dix jours de congés payés de plus que leurs homologues suisses», indique une étude récente<sup>4</sup>. Cette dernière souligne aussi que la tendance à la réduction du temps de travail (pour un plein temps) a pris fin en Suisse dès le début des années 1990. L'Office fédéral de la statistique (OFS) va dans le même sens: en 2022, la durée hebdomadaire effective de travail des salarié-e-s à plein temps était de 42 heures et 44 minutes en Suisse, contre 38 heures et vingt minutes en moyenne dans l'Union européenne<sup>5</sup>. En considérant le volume total d'heures travaillées, rapportées à l'ensemble de la population, la Suisse se situe à nouveau en tête des pays européens.

**DES TEMPS PARTIELS CONTRAINTS.** Loin de se la couler douce, les salarié-e-s helvétiques travaillent donc beaucoup. Cette réalité est d'ailleurs une des causes du nombre élevé de temps partiels en Suisse. «En Norvège, un emploi à temps plein comprend par exemple 37,5 heures. En Suisse, cela correspond à un temps de travail de 85%. De

nombreux travailleurs à temps partiel en Suisse travailleraient probablement à plein temps en Norvège, car cela correspond au même nombre d'heures de travail», explique Silja Häusermann, politologue à l'Université de Zurich. Ce sont d'abord les femmes qui réduisent leur taux d'activité, pour assumer les tâches domestiques et éducatives. Elles paient pour cela un prix élevé, en touchant de bas salaires, puis des rentes de retraite au rabais.

**LA LOGIQUE DU CAPITAL.** Cette situation insatisfaisante imposerait une réduction du temps de travail sans réduction de salaire, afin d'améliorer la vie de toutes et tous (*lire en page 3*). À rebours des besoins d'une majorité de la population, le patronat mène au contraire une intense campagne visant à prolonger la durée du travail. Cette volonté répond à une exigence de base du système capitaliste: augmenter la plus-value extraite du travail salarié par les employeurs, en allongeant et en intensifiant la journée de labeur. ■

<sup>1</sup> *NZZ*, 25 février 2023.

<sup>2</sup> *swissinfo.ch*, 11 février 2023.

<sup>3</sup> *24 heures*, 4 mai 2023.

<sup>4</sup> M. Siegenthaler: *Du boom de l'après-guerre au miracle de l'emploi – la forte diminution du temps de travail en Suisse depuis 1950. Social Change in Switzerland*, N° 9, juin 2017.

<sup>5</sup> OFS: *Hausse du nombre d'heures travaillées en 2022 en Suisse*. 22 mai 2023.

## UN TEMPS PARTIEL PAS VRAIMENT «CHOISI»

En Suisse, travailler à temps partiel relève plus de la contrainte que du choix. En 2020, l'Office fédéral de la statistique recensait en effet 372 000 travailleurs-euses (dont 269 000 femmes) en situation de sous-emploi – il s'agit de personnes qui travaillent à temps partiel, mais aimeraient augmenter leur taux d'activité sans en trouver la possibilité. Les temps partiels sont en effet prisés par certains employeurs (dans la grande distribution, le nettoyage ou la santé, par exemple), car ils leur permettent d'ajuster les besoins de main-d'œuvre au plus près de l'activité, et de réduire ainsi les coûts. Trois autres facteurs structurels expliquent la forte proportion de salarié-e-s à temps partiel en Suisse, rappelle Silja Häusermann, de l'Université de Zurich: la persistance d'un modèle de société inégalitaire, dans lequel les femmes restent assignées aux tâches domestiques et d'éducation; le sous-développement des structures d'accueil de l'enfance et leur coût élevé – dans ce contexte, rappelons que le Conseil fédéral s'oppose au financement supplémentaire des places de crèche en discussion au parlement fédéral; enfin, une durée du travail moyenne très élevée en comparaison européenne<sup>1</sup>.

Il faut encore ajouter un dernier élément à ce tableau: le durcissement des conditions de travail dans certaines branches économiques – pensons au secteur de la santé, miné par le sous-effectif – qui force des dizaines milliers de salarié-e-s à baisser leur temps de travail, simplement pour «tenir le coup». ■

<sup>1</sup> *NZZ*, 19 mai 2023.

Le 14 juin, le personnel éducatif neuchâtelois se mobilisera pour de meilleures conditions de travail et de salaires. Il exigera la mise sur pied d'un véritable service public de l'enfance.

# Décidées à se faire entendre

GUY ZURKINDEN . RÉDACTEUR  
ERIC ROSET . PHOTO

Questions à Sylvanie Jeancler, éducatrice et présidente de l'Association des éducatrices-eurs de l'enfance Berne, Jura et Neuchâtel (AEDE BEJUNE).

À l'approche de la Grève féministe, le personnel éducatif neuchâtelois a adopté un manifeste pour l'accueil de l'enfance du canton de Neuchâtel. Quelles sont vos principales demandes?

**Sylvanie Jeancler** – Pour améliorer les conditions du personnel et la qualité de l'accueil, trois mesures sont cruciales: la diminution du nombre maximal d'enfants par éducatrice-eur diplômé-e; la revalorisation des salaires pour tout le secteur de l'enfance; et l'augmentation de ce qu'on appelle le temps hors présence des enfants (THPE), nécessaire pour organiser les activités pédagogiques, échanger avec l'équipe, faire des observations, se former ou discuter avec les parents.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez sur le terrain?

Selon la loi cantonale sur l'accueil de l'enfance (LAE), un-e éducatrice-eur diplômé-e peut s'occuper seul-e, durant toute une journée, de cinq enfants âgé-e-s de quelques mois à 2 ans. Cela implique de gérer les repas, les promenades, les activités et de changer les enfants, sans soutien! Pour les 2 à 4 ans, la LAE prévoit un-e éducatrice-eur diplômé-e pour huit enfants. Avec des ratios si bas, il est difficile de partir en balade ou de réaliser des activités pédagogiques. La qualité de l'accueil en pâtit, ainsi que la sécurité des enfants.

Heureusement, les structures d'accueil accueillent du personnel éducatif en formation, qui apporte une aide indispensable! Cette solution n'est cependant pas la panacée, car le sous-effectif fait souvent peser des responsabilités trop grandes sur les épaules des apprenti-e-s. Et lorsque celles et ceux-ci suivent des

cours, elles et ils ne sont pas remplacé-e-s!

Une augmentation du taux d'encadrement est donc nécessaire, pour toutes les classes d'âge. Cette mesure devrait être incluse dans la refonte de la LAE en cours de discussion.

Qu'en est-il des salaires?

Dans le canton de Neuchâtel, il n'existe ni CCT, ni grille salariale s'appliquant à l'ensemble du secteur de l'enfance. Les disparités sont grandes entre les différentes structures – qui peuvent être privées, semi-privées ou communales. Dans le privé, les salaires peuvent démarrer à 4500 francs bruts par mois (à plein temps) pour un-e éducatrice-eur diplômé-e (cinq ans d'études), puis augmenter de 500 francs mensuels sur dix ans; dans certaines structures communales, le plancher se situe à 5000 francs, avec ensuite une hausse qui peut atteindre 1000 francs en dix ans.

La pénibilité du travail – stations par terre, port des enfants, exposition au bruit, etc. – est pourtant la même partout. Les conditions salariales doivent aussi être harmonisées!

Vous demandez aussi des améliorations en matière de temps de travail...

Aujourd'hui, nos horaires ne prévoient pas de temps de travail hors présence des enfants (THPE). Si nous voulons préparer une activité pédagogique spécifique, nous devons le faire lors des moments creux de la journée. Or ces instants sont rares: un enfant n'est pas un ordinateur qu'on peut débrancher! Cette situation nous amène régulièrement à devoir renoncer à certaines activités, par manque de temps pour les planifier.

Les discussions avec les parents, importantes pour améliorer la prise en charge des enfants, doivent aussi être organisées hors du temps passé dans les groupes. Pour les structures d'ac-



cueil, cela entraîne des coûts supplémentaires, ce qui amène certaines à y renoncer.

Nous revendiquons donc que chaque professionnel-le dispose d'un temps de travail hors présence des enfants (10% pour un temps plein), afin qu'elles et ils puissent effectuer ces tâches.

Les politiques entendent-ils vos revendications?

La situation est difficile. Nous sentons, tant au niveau du gouvernement que du législatif, une réticence à investir dans le secteur de l'enfance.

Les pouvoirs publics ont pourtant un rôle décisif à jouer. Aujourd'hui, décrocher une place en crèche ou dans le parascolaire reste trop souvent un parcours du combattant dans le canton. Tandis que le coût élevé de ces structures dissuade de nombreuses familles d'y avoir recours. Tout cela a des conséquences négatives pour le développement des enfants, parfois «gardé-e-s» devant des écrans – mais aussi pour certains parents, obligé-e-s de baisser leur temps de travail en raison du manque de places d'accueil.

Pour que ces structures existent en nombre suffisant, garantissent des conditions adéquates à leur personnel et soient accessibles à tous les parents – ce qui implique leur gratuité –, l'Etat doit investir dans un véritable service public de l'enfance! ■

À lire  
Pour un service public de l'enfance  
Lignes directrices du SSP pour un accueil de jour de qualité

<https://ssp-vpod.ch/downloads/enfance/brochure-lignes-directrices-du-ssp-pour-un-accueil-de-jour-de-qualite.pdf>  
ou commander: central@ssp-vpod.ch

## Repérages

### «LES MÉTIERS DE L'ENFANCE SONT DÉVALORISÉS»

Votre manifeste demande que votre travail soit mieux reconnu. Ce n'est pas le cas aujourd'hui?

Malgré leur importance pour la société, les métiers de l'enfance ne sont pas valorisés: bien que très qualifié et assumant de lourdes responsabilités, le personnel touche des salaires bas et travaille en sous-effectif. Il est temps que la société et la politique prennent conscience que notre activité est un travail à part entière, souvent pénible. Et qu'améliorer nos conditions, c'est améliorer la qualité de l'accueil. Il s'agit d'un investissement pour le futur de la société!

Comment expliquer ce manque de valorisation?

Une grande majorité de femmes travaillent dans le secteur de l'enfance. Or les métiers occupés en majorité par des travailleuses versent des salaires nettement plus bas que les secteurs «masculins». Il faut préciser qu'il existe aussi une inégalité entre travailleuses et travailleurs au sein du secteur de l'enfance: les employés masculins y sont plus rares, mais touchent souvent de meilleurs salaires; ils ont aussi des taux d'occupation plus élevés et grimpent plus vite les échelons hiérarchiques.

Le 14 juin, le secteur de l'enfance sera mobilisé. Que prévoyez-vous?

Faire grève reste compliqué en Suisse, encore plus dans l'accueil de l'enfance – car les crèches sont indispensables pour les parents! Nous mettrons donc l'accent sur la manifestation en fin de journée, lors de laquelle nous organiserons un tronçon relayant les revendications du secteur. Des actions seront aussi organisées sur les lieux de travail – port de T-shirts avec nos slogans, pose de banderoles, etc. La dynamique varie selon les structures, mais la grande majorité du personnel est décidée à se faire entendre. Nous appelons le personnel à participer en nombre à notre assemblée générale le 31 mai prochain, au cours de laquelle nous préparerons la mobilisation du 14 juin. ■

<sup>1</sup> Lire aussi en page 11.

## Carte blanche à CLAUDE CALAME

PROF. HON. UNIL . DIRECTEUR D'ÉTUDES À L'EHESS, PARIS

# FACE AUX EXILÉS, LE MÉPRIS HELVÈTE

Le 26 février dernier, au large des côtes de la Calabre, une embarcation chargée de plus de deux cents personnes contraintes à l'exil a fait naufrage. Le désastre a provoqué la mort de près de septante personnes, hommes, femmes et enfants, parmi lesquelles de nombreux-euses Afghan-e-s et Iranien-ne-s.

Le navire en détresse avait pourtant été repéré par un avion de l'agence Frontex, à laquelle la Suisse apporte une contribution importante. Néanmoins, aucune opération de sauvetage ne fut engagée. Ces morts s'ajoutent aux plus de 25 000 personnes exilées qui, depuis 2014, ont perdu la vie en Méditerranée dans leurs tentatives de trouver une protection dans un pays de l'Union européenne (UE): un véritable crime contre l'humanité à l'égard des personnes contraintes à la migration. On en connaît les causes: les guerres et les persécutions, comme en Afghanistan ou en Iran; mais aussi les effets délétères des relations néocoloniales établies par les pays du «Nord» sur les pays des «Sud» par le jeu d'une mondialisation organisée selon des critères purement économiques et financiers, au profit des pays les plus riches.

Ces milliers de disparitions et de morts sont la conséquence de la fermeture des frontières de l'UE aux exilées et exilés, par barbelés, murs, harcèlements policiers, pushbacks interposés. S'y ajoute l'externalisation des frontières impliquant une collaboration active, entre autres, avec la Turquie et la Libye. Par la signature des accords de Schengen, puis de ceux de Dublin III, la Suisse est complice de cette politique de fermeture des frontières à l'égard des personnes qu'on trie sommairement entre «réfugié-e-s» et «migrant-e-s», déclaré-e-s en situation illégale et de ce fait criminalisé-e-s d'office.

En matière de renvois d'exilées et d'exilés malgré tout parvenus à atteindre un pays de l'UE, la Suisse a régulièrement pris l'initiative: par l'institution, dès 1995, des «mesures de contrainte» qui ont conduit à la création des «centres de rétention administrative»; par les «vois spéciaux» avec les violences physiques et psychiques imposées à des personnes traumatisées autant par la situation qu'elles cherchent à fuir que par un parcours migratoire plus qu'aléatoire et par le refus de l'accueil; et par la systématisme des «renvois Dublin», également marqués par différentes violences policières.

Pourtant, l'article 17 des accords de Dublin III précise que chaque Etat signataire peut examiner une demande de protection internationale, même si la personne concernée a été contrainte de déposer une demande d'asile dans le pays par lequel elle a pénétré dans l'UE, cela notamment «pour des motifs humanitaires et de compassion». Une disposition délibérément ignorée par les sinistres animateurs-trices du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM).

Concrètement, dans le canton de Vaud, cela signifie que le Service de la population (SPOP) applique à la lettre, avec un fort appui de la gendarmerie, les décisions de renvoi prises par le SEM. C'est le cas pour les exilées et exilés renvoyés en Croatie; cela dans des conditions inacceptables, séparant les familles au petit matin, réduisant les personnes concernées au mutisme, sans la moindre considération pour leur état physique et psychique et sans prendre en compte les nouvelles violences auxquelles les personnes exilées sont condamnées dans le pays de renvoi.

Il est pourtant possible de ne pas exécuter les décisions arbitraires prises par le SEM. Pour cela, il suffirait que le canton de Vaud, transformé en paradis fiscal abritant de nombreux oligarques russes, ne cède pas au chantage exercé par la Confédération quant au versement des maigres subventions pour l'accueil des personnes exilées. ■

Les salaires sont structurellement plus bas dans les professions où les femmes sont majoritaires, démontre l'USS dans une étude.

# Le travail au féminin paie mal

## SERVICES PUBLICS

En Suisse, des centaines de milliers de femmes sont payées au lance-pierres: plus d'une travailleuse sur deux gagne moins de 4200 francs mensuels (treizième salaire compris); une sur quatre touche 2500 francs par mois ou moins. Le temps partiel, qui touche 77,9% des salariées – conséquence des tâches domestiques et d'éducation, non rémunérées, qui continuent à reposer sur leurs épaules – est un facteur explicatif de cette précarité au féminin. Mais ce n'est pas le seul. Une récente étude de l'Union syndicale suisse en souligne une autre cause majeure, souvent esquivée: les professions féminisées paient moins que les autres.

**DÉVALORISATION SYSTÉMATIQUE.** Premier constat: les professions majoritairement occupées par des femmes sont structurellement moins bien rémunérées. Même après avoir conclu un apprentissage, quatre femmes sur dix touchent un salaire inférieur à 5000 francs mensuels pour un temps plein. Et 25% des travailleuses ayant décroché un diplôme de formation professionnelle gagnent moins de 4500 francs. Plus la proportion de femmes est élevée dans une branche économique, plus la part de personnel qualifié percevant un salaire inférieur à 5000 francs est importante. Dans les salons de coiffure, les instituts de beauté et autres prestataires de services aux personnes, où trois employées sur quatre sont des femmes, plus de 60% des salariées touchent par exemple un salaire inférieur à 5000 francs.

**LA PRÉCARITÉ, UNE NORME.** Les bas salaires sont très répandus dans les emplois de services occupant une majorité de travailleuses: vente, crèches, secteur de la santé, hôtellerie-restauration, coiffure et soins de beauté. «Même formées, les assistantes socio-éducatives, les vendeuses, coiffeuses, les assistantes en pharmacie ou les employées de service gagnent souvent moins de 5000 francs par mois», constate l'USS. Une situation qui condamne des centaines de milliers de femmes à la précarité – ou la dépendance. C'est le cas par exemple pour les employées dans la vente, où le salaire médian se situe à 4194 francs mensuels – et où 10% des travailleuses-eurs ne touchent que 3599 francs pour un temps plein.

**UNE EXPÉRIENCE PEU VALORISÉE.** Plus bas, les salaires au féminin évoluent aussi plus lentement. En effet, les suppléments

liés à l'expérience et à l'ancienneté sont moins élevés chez les travailleuses. Conséquence: même après de nombreuses années de service, un pourcentage élevé d'employées ayant conclu un apprentissage gagnent toujours moins de 5000 francs par mois. Une caractéristique particulièrement marquée dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, où une salariée entrant dans la cinquantaine ne gagne pas plus que ses collègues âgées de 20 à 25 ans. Autre désavantage subi par des milliers de professionnelles – notamment les coiffeuses, esthéticiennes et certaines vendeuses: le treizième salaire reste un rêve inaccessible.

**LE PRIVÉ FAIT MOINS BIEN.** La corrélation entre profession féminisée et bas salaires, ainsi que la faible reconnaissance de l'expérience sont plus marquées dans le secteur privé que dans le public, précise l'enquête syndicale. Dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, où l'on trouve une majorité de femmes, la rémunération du personnel qualifié est ainsi nettement plus basse dans le privé qu'au sein des établissements publics. Exemple: le salaire médian des salarié-e-s s'occupeant d'enfants, de personnes âgées ou en situation de handicap est de 4495 francs à temps plein dans une institution privée, contre 5277 francs dans le public. Un plaidoyer contre la privatisation!

**DES MESURES S'IMPOSENT.** «Le déficit salarial des femmes ne vient pas uniquement du fait qu'elles sont nombreuses à travailler à temps partiel – souvent contre leur gré. C'est aussi une conséquence de la dévalorisation historique des métiers féminins», conclut l'USS. Pour sortir de l'ornière, la centrale syndicale avance plusieurs revendications: le droit à un salaire mensuel de 5000 francs pour chaque salarié-e ayant décroché un apprentissage; la fixation d'un salaire minimum de 4500 francs par mois pour toutes et tous; le versement généralisé d'un treizième salaire; le renforcement de la lutte contre la discrimination salariale, avec des analyses salariales obligatoires pour toutes les entreprises et des sanctions en cas de discrimination; la mise sur pied d'un véritable service public de l'enfance; une augmentation des investissements dans le service public, notamment dans l'accueil de l'enfance, la santé et l'action sociale. ■

<sup>1</sup>USS: *Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie.* Dossier N°156, mai 2023.

## CINQ DÉCIS DE HARCÈLEMENT

Selon un sondage mené par le syndicat Unia, 42% des salarié-e-s de l'hôtellerie-restauration ont été victimes de harcèlement moral, 27% de harcèlement sexuel au travail. Les trois quarts de ces cas de harcèlement ont été commis par des supérieur-e-s ou des collègues. Et à peine une personne sur quatre qui y a été exposée a obtenu un soutien de son chef. S'il fallait une raison de plus de se mobiliser le 14 juin...

## UN BON DEAL

Selon les informations fournies par UBS à l'autorité états-unienne de surveillance des marchés financiers, la méga-banque helvétique a réalisé un gain exceptionnel de 34,8 milliards de dollars en avalant Credit Suisse pour une bouchée de pain. Cette opération lui permettra «de battre le record de profit pour une banque occidentale» (*Le Temps*, 17 mai)... tout en bénéficiant d'une garantie de la Confédération. On comprend pourquoi les banques et multinationales du monde entier se ruent en Suisse: c'est cadeau à tous les niveaux!

## LES PAUVRES À LA CAISSE

Dernière trouvaille de la conseillère fédérale (PLR) Karin Keller-Sutter, en charge du département des Finances: réduire le financement de la Confédération à l'AVS en le compensant par une hausse (+0,2%) de la TVA, l'impôt antisocial par excellence (*Blick*, 27 mai). M<sup>me</sup> Keller-Sutter, qui a annoncé un programme d'économies carabiné en début d'année, veut aussi couper les rentes AVS versées aux veuves. Tous ces milliards mis à disposition des banques, il faut bien les trouver quelque part.

## MANIFS ENTRAVÉES

En Suisse, le droit de manifester est menacé par des lois restrictives et des pratiques policières répressives (notamment récemment à Bâle et Genève), dénonce Amnesty Suisse. Selon l'ONG, l'obligation d'obtenir une autorisation pour tenir un rassemblement est aussi un obstacle à l'exercice du droit de manifester – une opinion partagée par le Rapporteur spécial de l'ONU sur la liberté de réunion. Pour défendre ce droit fondamental, Amnesty publie un guide à l'intention des manifestant-e-s. À télécharger sur son site: [www.amnesty.ch](http://www.amnesty.ch) ■

## Carton Rouge

À l'entreprise Caran d'Ache, sise à Thônex (Genève). Selon le syndicat Unia, le fabricant de crayons et stylos a une conception assez particulière de la gestion du personnel: depuis cinq ans, il vire régulièrement les salarié-e-s âgé-e-s de 55 à 60 ans. Objectif: les remplacer par des employé-e-s plus jeunes, payé-e-s au salaire minimum. Tout cela pendant que le Parlement fédéral discute d'un «rabais d'impôt» pour les personnes désirant travailler au-delà de l'âge de la retraite. Il devrait plutôt s'atteler enfin à protéger contre le licenciement celles et ceux qui s'en rapprochent (de la retraite). ■

Au Mexique, on compte onze féminicides par jour. Confronté à une terrible brutalité, le mouvement féministe réussit pourtant à arracher des avancées. Questions à Alejandra Covarrubias, vétérinaire, mécanicienne et militante féministe.

# « Leur violence alimente notre colère »

SERVICES PUBLICS . INTERVIEW  
KEYSTONE . PHOTO

Quel est l'état des luttes féministes au Mexique?

Alejandra Covarrubias – Depuis 2016, la lutte des femmes s'est fortement renforcée, notamment grâce à l'influence de la mobilisation des Argentines en faveur du droit à l'avortement, et celle des luttes contre les violences sexistes menées sur le continent latino-américain.

Le droit à disposer de notre corps et la lutte contre les féminicides sont effet au cœur de notre mouvement. En 2021, 3751 femmes ont été victimes de féminicide, soit onze par jour, et près de 100 000 ont disparu au Mexique. Ici, chacune a une mère, une sœur ou une amie qui a été victime de féminicide.

Cette violence terrible alimente notre colère. En 2019 par exemple, trois femmes, dont une adolescente de 17 ans, se sont fait agresser par la police. Elles ont porté plainte, mais ont été rejetées par les autorités. Indignées, des milliers de femmes ont manifesté devant le bureau du chef de la police, à Mexico. Quand ce dernier est apparu devant les manifestantes en affirmant que ses services «se penchaient sur le problème», celles-ci ont jeté des paillettes roses et violettes sur sa tête. Cette anecdote a marqué le début du recours à l'action directe, désormais très populaire au sein du mouvement féministe.

Quelles sont vos principales revendications?

Il y a d'abord la fin des féminicides et de l'impunité pour leurs auteurs. Nous dénonçons aussi l'ensemble des violences subies par les femmes, notamment les agressions sexuelles et la violence économique.

Dans notre pays marqué par la colonisation, puis le pillage de ses ressources par les multinationales, la défense des droits des femmes est intimement liée à celle de leur territoire. Dans les régions rurales, les femmes autochtones défendent ainsi leurs droits en tant que femmes, mais aussi leur droit à vivre au sein de leurs communautés et sur leurs terres, convoitées par les entreprises étrangères.

Nous essayons d'intégrer leur apport en construisant une lutte féministe qui aille au-delà de la libération individuelle, pour englober l'ensemble de la communauté.

Dans ce rude contexte, avez-vous obtenu des avancées?

En 2021, la Cour suprême du Mexique a jugé que la criminalisation de l'avor-



tement était inconstitutionnelle. Cette importante victoire ne résout cependant pas tous les problèmes, car l'accès aux soins et aux médicaments reste difficile, notamment dans les régions rurales. Pour répondre à ce besoin, le mouvement féministe a créé des réseaux d'entraide solidaire avec les femmes qui font recours à l'avortement.

Au cours des dernières années, nous avons remporté d'autres succès: la diffusion de vidéos à caractère sexuel sans le consentement des personnes concernées est désormais punie par la loi; et la presse n'a plus le droit de publier les photos les plus explicites des féminicides, auparavant instrumentalisées à des fins commerciales. Le contexte reste cependant très dur, car le nombre de violences et de féminicides ne recule pas.

Qu'en est-il des inégalités sur les lieux de travail?

Elles sont gigantesques. Dans ma branche, la médecine vétérinaire, il est fréquent qu'une professionnelle remplaçant un homme touche un salaire de moitié plus bas! Quant aux opportunités de travail les plus intéressantes, elles restent l'apanage des travailleurs masculins.

Les violences physiques et les féminicides sont aussi une réalité sur les lieux de travail. Récemment, une ouvrière de la construction a ainsi été assassinée par ses collègues de travail. Ces derniers considéreraient qu'une femme n'a pas à pratiquer leur métier. Au cours de ma première formation professionnelle,

comme mécanicienne, j'ai aussi subi ce type de préjugés.

Collaborez-vous avec les syndicats?

Oui. Pour s'attaquer aux inégalités sur les lieux de travail, de nombreux collectifs féministes ont été créés dans les syndicats. Plus largement, nous entretenons des liens étroits avec les organisations de travailleuses. Nous avons par exemple créé une coordination commune, qui organise et planifie les principales mobilisations féministes de l'année – le 8 mars, Journée internationale de lutte des femmes et le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

Le 14 juin, les femmes feront grève en Suisse. Avez-vous un message à leur faire passer?

Pour nous, il est important de savoir que les femmes de Suisse feront grève le 14 juin. Pour construire un mouvement incluant toutes les femmes opprimées sur la planète, il est indispensable de prendre conscience et de se solidariser des réalités vécues dans d'autres parties du monde. Car on ne pourra pas éradiquer les inégalités et les violences sans comprendre et s'attaquer à l'ensemble de leurs causes – le patriarcat, l'exploitation, la destruction des territoires et de l'environnement par le système capitaliste, les politiques racistes, etc. –, sur toute la planète.

Dans cette perspective, chaque lutte féministe représente pour nous une source d'inspiration, de force et de mobilisation. ■

À lire

## PORTRAIT DU PAUVRE EN HABIT DE VAURIEN

Michel Husson (1949-2021), économiste marxiste hétérodoxe et militant, a dévoilé durant cinq décennies les contradictions et les impasses du capitalisme néolibéral – tout en contribuant à lui dessiner des alternatives. Publié de manière posthume, son dernier ouvrage<sup>1</sup> s'attaque à la question suivante: comment une société produisant toujours plus de richesses peut-elle tolérer la mise à l'écart de millions de «surnuméraires» – les pauvres et les chômeurs-euses?

Pour y répondre, Michel Husson s'est plongé dans «l'un des rayons les plus lugubres de la «Grande bibliothèque des sciences sociales et économiques». Celui des théories qui se sont succédé à travers l'histoire, avec un même objectif: justifier l'existence de la masse d'appauvri-e-s, d'«inutiles au monde» qui a accompagné l'avènement du capitalisme industriel et son corollaire, l'expropriation massive de paysans de leurs terres.

Qu'ils invoquent la justification divine, qu'ils soient issus des «sciences» économiques, sociales ou statistiques, ces discours ont une constante: «vouloir faire retomber sur les pauvres (et les chômeurs) la responsabilité de leur sort» – et dédouaner du même coup le système. C'est ainsi que, dans l'Angleterre du XIX<sup>e</sup> siècle, Thomas R. Malthus justifiera son opposition à l'aide aux pauvres par le fait que «le peuple doit s'envisager comme étant lui-même la cause principale de ses souffrances» – et se résoudre à la chasteté. Ou que son ex-disciple Charles Edward Trevelyan, secrétaire adjoint au Trésor britannique durant la famine irlandaise (un million de morts au bas mot entre 1845 et 1851) saluera celle-ci comme «un mécanisme efficace pour réduire l'excédent de population».

Au cours de son cheminement dans les égouts de la pensée dominante, Michel Husson se penche sur une autre face de la stigmatisation des pauvres: le «darwinisme social» et les courants eugénistes qui lui sont liés. L'application abusive de la théorie de la sélection naturelle à l'espèce humaine, qui n'épargnera pas les penseurs du mouvement ouvrier, permettra ainsi de justifier tous types d'inégalités – sociales, de genre ou de race. Les représentants les plus radicaux du darwinisme social construiront avec son aide de pseudo-hiérarchies raciales, pavant ainsi le chemin à l'idéologie nazie.

Parmi les nombreux apports de ce livre passionnant et suscitant une légitime révolte, on découvrira à quel point la haine des pauvres et l'idéologie eugéniste ont imprégné les fondateurs de la science statistique et de l'économie politique. L'ouvrage est en effet jalonné de citations exhalant le mépris des plus précaires, écrites de la plume de sommités académiques. «La neutralité scientifique est une enveloppe fragile», constate Michel Husson. Une enveloppe commode pour dissimuler les a priori idéologiques les plus réactionnaires.

Loin d'avoir disparu, ces a priori refont surface avec violence à l'ère néolibérale. Alors que les inégalités explosent, la classe dominante et ses idéologues recyclent en effet une recette éprouvée pour justifier leurs privilèges: rejeter la faute de leurs tourments sur les épaules des pauvres, des chômeurs-euses, des immigré-e-s, des précaires, etc. On pensera à la sortie d'Emmanuel Macron face à un sans-emploi («il suffit de traverser le trottoir pour trouver un travail»), à la nuée d'économistes aux revenus confortables qui légitiment le démantèlement des assurances sociales au nom de la lutte contre les «abuseurs-euses» – ou encore à la contre-offensive bourgeoise en cours qui vise à attribuer aux travailleuses elles-mêmes la responsabilité des inégalités qui les frappent<sup>2</sup>.

«Décrypter ces modes de légitimation de l'ordre social est sans doute une condition nécessaire à l'émancipation sociale», conclut Michel Husson. Ce à quoi son ouvrage contribue brillamment. ■

<sup>1</sup> Michel Husson: *Du pauvre en habits de vaurien. Eugénisme et darwinisme social*. Éditions page 2 et Syllepse, 2023. Cet ouvrage peut être acquis pour 15 francs, port compris. À commander ici (en communiquant son adresse postale): [editions@page2.ch](mailto:editions@page2.ch)

<sup>2</sup> *Services Publics*, N° 7, 28 avril 2023, pages 6 et 7.