

Luttons ensemble pour de bonnes conditions de travail – aussi à l’avenir

Rapport annuel 2019

Dans le premier rapport annuel du SSP-ONG pour l’année 1998, nous mentionnions la progression encourageante du nombre de nos membres, qui se portait alors à 269. Déjà à l’époque, nous traitons de sujets tels que la pression financière qui s’exerçait sur les organisations travaillant sur contrats de prestation ou les reculs des dons et leurs répercussions sur les conditions d’emploi. Début mars 2020, la section SSP-ONG comptait 519 membres. Ce développement positif, tout comme le fait que le SSP-ONG est partenaire social dans six conventions collectives de travail, confirme le rôle-clé joué par notre section dans les organisations à but non lucratif. Les thèmes qui suivent, dont le SSP-ONG s’est occupé en 2019, en sont aussi la preuve.

On exige toujours plus de flexibilité

Le contenu de notre travail syndical est resté pratiquement le même durant toutes ces années: répercussions des contrats de travail à durée déterminée, versement du salaire en cas de maladie de longue durée et protection contre le licenciement, procédures de recours en cas de licenciement, transparence des salaires et système salarial, certificats de travail et clarification des rôles des commissions du personnel. Même si, en comparaison avec d’autres entreprises, la situation dans les ONG peut sembler privilégiée, les collaboratrices et les collaborateurs y sont fortement sollicités et on leur demande d’être de plus en plus flexibles. L’époque «bénie» où l’on pouvait espérer un engagement à long terme est pour ainsi dire révolue. Dans bien des ONG, ce n’est plus un tabou de se préoccuper de ses conditions d’emploi, notamment grâce à l’appui des membres des commissions du personnel (CoPe). Ces derniers accomplissent généralement leurs tâches en plus de leur travail ordinaire et s’engagent pour l’ensemble des collègues de leur organisation. Les institutions qui travaillent sur la base de contrats de prestation sont tout particulièrement exposées à une forte pression budgétaire et dépendent largement des décisions politiques de la Confédération, des cantons et des communes, souvent prises à court terme. Cette

situation se répercute directement sur les conditions d’embauche, donc sur la motivation et la santé des collaborateurs. L’aide et les conseils compétents des syndicats représentent ici un soutien essentiel.

Licenciements collectifs dans le canton de Berne

A la suite d’une modification de loi adoptée par le Grand Conseil bernois, l’Office des affaires sociales du canton de Berne a désigné en avril 2019 ses nouveaux partenaires chargés des tâches d’encadrement dans le domaine de l’asile et des réfugiés. Afin de réduire les coûts, le canton a été divisé en cinq régions et les contrats de prestation ont été attribués en fonction de cette redistribution, avec une entrée en vigueur au 2e semestre 2020. Des partenaires régionaux de longue date comme Caritas Berne, l’Armée du salut ou Asile Bienne & Région ABR se retrouvent les mains vides.

En collaboration avec AvenirSocial, le SSP-ONG a tenté d’influencer le processus législatif, en arguant que le travail d’encadrement et d’intégration, d’une grande exigence, devait être assuré par des collaborateurs qualifiés au bénéfice d’une formation dans le travail social, comme la législation le prévoit explicitement pour le personnel des services sociaux. La majorité bourgeoise du Parlement bernois a rejeté notre requête, sans doute pour des motifs financiers.

Les gagnants et les perdants

En juin, le SSP-ONG s'est adressé à tous les « gagnants » de l'appel d'offres et les a invités à donner la priorité aux collaborateurs licenciés qui posaient leur candidature et à regrouper leurs postes à pourvoir. La société ORS, une société à but lucratif active dans le domaine de l'asile et qui se désigne elle-même comme un « employeur attractif », a assuré qu'en fonction de ses besoins, elle ferait appel à l'expérience professionnelle, parfois longue et solide, des collaborateurs concernés, ajoutant qu'elle étudierait si nécessaire avec les « anciens » employeurs la possibilité de reprendre leur personnel. Elle a toutefois précisé qu'il ne serait pas conforme à ses principes de recrutement de « limiter dans un premier temps la recherche de personnel qualifié à un groupe restreint de personnes ».

L'association Asyl Berner Oberland a confirmé être en contact direct avec les entreprises qui « cèdent du

personnel », tout en précisant que, lorsqu'il s'agissait de pourvoir des postes vraiment nouveaux, elle souhaitait ouvrir le « marché » et proposer les postes vacants selon la procédure habituelle. La ville de Berne, autre « gagnante » de l'adjudication, a invoqué ses principes de politique du personnel, selon lesquels tout nouveau poste à pourvoir doit être annoncé publiquement. Elle a toutefois indiqué que son service des ressources humaines et ses responsables hiérarchiques s'efforceraient de donner la priorité aux candidatures de personnes issues des organisations « perdantes », pour autant qu'elles aient des qualifications équivalentes à celles des autres candidats.

Les ressources manquent pour alimenter les plans sociaux

Tandis que les « gagnants » doivent recommencer à zéro ou presque, il ne reste plus aux « perdants » qu'à cesser leurs activités et à licencier tous leurs collaborateurs travaillant dans le domaine de l'asile. Caritas Berne (115 licenciements) a négocié un plan social avec la commission du personnel, bien épaulée par le SSP-ONG. Le comité de l'association a accordé une contribution provenant des réserves et destinée à des cas de forces majeures. On ignore encore si le canton de Berne va lui aussi s'impliquer et, si c'est le cas, jusqu'où, mais on pourrait en attendre un montant substantiel, d'autant que le licenciement collectif est une conséquence directe des décisions politiques et qu'il sera difficile à de nombreux collaborateurs licenciés de retrouver un emploi équivalent.

En revanche, l'association Asile Bienne & Région (ABR) avait accumulé des dettes, notamment ces dernières années, et les quelque 80 salariés licenciés ne bénéficieront pratiquement d'aucune prestation au titre du plan social. Pour pouvoir participer au processus de consultation, les collaborateurs de ABR se sont hâtés de former une commission du personnel. Cette commission a demandé que soit garanti le financement d'indemnités de licenciement pour les collaborateurs ayant des obligations d'entretien et pour ceux qui sont plus âgés. La direction a répondu comme suit : « Malgré la faiblesse préoccupante de nos fonds propres et bien que des dettes accumulées dans le passé refassent surface périodiquement, ce qui nous oblige à faire des provisions supplémentaires, la direction a réussi à assurer la survie économique de l'association ABR au cours des derniers mois, et ce jusqu'au 30 juin 2020 probablement (...)

Comptes 2019 et budget 2020

Les comptes 2019 se soldent par un bénéfice encourageant de 28896.15 francs. Les dépenses s'élèvent à 110378.75 francs et les recettes à 139274.90 francs. Les réserves pour la phase de transition du secrétariat (retraite de Catherine, phase d'intégration de la personne désignée à sa succession, coûts d'un éventuel déménagement et nouvelles acquisitions) ont pu être augmentées à 20 000 francs, de même que celles affectées à l'acquisition des membres (10 000 francs).

Une fois encore, les cotisations des membres (90645.00 francs) sont plus élevées que l'année précédente (84 445.30 francs). Que tous les membres du SSP-ONG en soient ici remerciés ! Merci aussi à Georg Christen pour sa parfaite tenue des comptes et leur clôture. Le budget 2020 prévoit un excédent de recettes de 10 700.00 francs, avec des recettes budgétées à 120 500 francs et des dépenses prévues de 109 800 francs. Les comptes 2019 ainsi que le budget 2020 ont été approuvés par le comité lors de sa séance virtuelle du 24 mars 2020, sous réserve de leur acceptation par les membres. Nous espérons pouvoir organiser bientôt notre assemblée générale, qui était prévue à cette même date et a dû être annulée à cause de la crise du Covid-19.

Pour cette raison, la direction ne prendra pas de nouveaux engagements l'obligeant à accorder des indemnités qu'elle ne serait pas déjà légalement ou contractuellement tenue de verser.» Il y a donc peu d'espoir que l'association transfère encore de l'argent à un fonds de plan social.

Coopération au développement: faire des économies sur le dos du personnel et des plus démunis

Sous la direction du conseiller fédéral Cassis (PLR), la coopération internationale au développement a pris une nouvelle orientation pour les années 2021 à 2024. Non seulement le soutien aux projets est retiré pour des régions entières, mais la procédure d'attribution de projets est aussi réorganisée. Pour encourager l'indépendance des ONG, les contributions fédérales au programme international des grandes organisations de coopération au développement sont désormais limitées à 30 %. La DDC fait également pression sur les petites ONG pour qu'elles fu-

sionnent afin d'atteindre un chiffre d'affaires annuel d'au moins 10 millions de francs, condition pour bénéficier des aides fédérales. Les conséquences de cette restructuration sont dramatiques pour les bénéficiaires sur place et les partenaires des programmes d'aide. Le désengagement progressif d'ici 2024 de tous les programmes d'Amérique latine mandatés par la Confédération en est un bon exemple. On réduit, quand on ne les supprime pas carrément, des programmes reposant sur une coopération de longue date dans les domaines de la formation professionnelle, de l'élimination des déchets, de la participation démocratique ou de l'engagement dans la lutte contre la violence faite aux femmes.

Les ONG responsables de projets, notamment, subissent de sérieux préjudices en matière de sécurité financière et de fiabilité de la planification, ce qui a un impact direct sur les conditions de travail au siège des organisations et sur le terrain. Il faut s'attendre à une augmentation des licenciements et à des coupes

Travail du comité: changement à la présidence, préparation de la succession de Catherine Weber

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que le comité, fort de sept nouveaux membres, a entamé la nouvelle année. Des tâches importantes étaient à l'ordre du jour: organisation du travail du comité, changement de présidence, préparation de la succession de notre secrétaire syndicale.

Après 22 ans, la présidence de la section ONG a changé de main en septembre. Nicole Cornu, de la Société suisse des employés de commerce, et Marc Prica, de l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés, ont pris la relève de Urs Sekinger. La nouvelle coprésidence, en collaboration avec les membres du comité, poursuivra nos engagements auprès des ONG et relèvera de nouveaux défis.

Le président sortant, Urs Sekinger, qui travaille de longue date à SOLIFONDS, s'est engagé à fond, dès la création de la section (1997), pour défendre le personnel des ONG, en collaboration avec ses collègues du comité. Il a inlassablement encouragé les collaborateurs à connaître et à exercer leurs droits et à se mobiliser, avec le SSP, pour faire avancer leurs revendications.

A l'automne, la mise au concours pour la succession de Catherine Weber a été publiée. Après une

procédure de sélection rigoureuse impliquant plusieurs candidats bien qualifiés, le choix du comité s'est porté en novembre sur Salome Schaerer. Dotée d'une bonne expérience des ONG aux niveaux national et international, elle s'est aussi engagée à plein temps pour la grève des femmes du 14 juin 2019, une mobilisation couronnée de succès. Sa priorité était notamment de renforcer la participation et de transmettre des informations sur l'égalité entre femmes et hommes, au moyen d'un travail médiatique bien ciblé.

« Un syndicat tire sa force du sentiment de solidarité et de responsabilité que ses membres éprouvent les uns envers les autres. Engageons-nous donc tous ensemble pour renforcer les droits de participation dans les ONG ! » Salome Schaerer

Dans un avenir proche, les membres du comité vont procéder à une réorganisation interne, par exemple en répartissant les responsabilités en fonction des différentes thématiques, ce qui permettra de soutenir Salome Schaerer de manière optimale. Les membres du comité travaillent tous bénévolement et le temps qu'ils mettent à disposition doit être utilisé judicieusement.

budgétaires au détriment de l'évolution des salaires, des assurances sociales et de la protection contre le licenciement.

Compte tenu de la situation, le SSP-ONG considère qu'il faut à tout prix jouer la transparence dans l'adoption des mesures d'économie et prendre en considération les droits de participation des salariés. Les commissions du personnel (CoPe) jouent un rôle-clé: elles doivent assurer la communication entre la direction et les employés, mais aussi représenter les besoins et les intérêts des employés vis-à-vis de la direction. Les directions, les comités et les conseils de fondation sont tenus de garantir la transparence des mesures prévues vis-à-vis des représentants du

personnel et des partenaires sociaux. Si des licenciements sont prononcés, il faut élaborer des plans sociaux généreux afin que les personnes concernées puissent se réorienter, tant au niveau professionnel que personnel.

Malheureusement, il est rare que les ONG puissent constituer suffisamment de réserves pour alimenter un fonds de plan social. En effet, les fonds destinés à des projets sont affectés à un but précis et même en cas d'excédent, par exemple, ils ne peuvent être affectés à la sécurité sociale des salariés. Le SSP-ONG demande que la constitution de réserves en vue d'un éventuel plan social devienne obligatoire, aussi dans le cadre de projets.

Les mesures liées au Covid-19: revendications du SSP-ONG

Contrats de prestations

Le SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie) estime que l'apparition inattendue du virus Covid-19 et ses conséquences ne relèvent pas du risque normal d'exploitation. Se basant sur cette déclaration, le SSP-ONG demande que les institutions publiques versent l'intégralité des subventions stipulées aux ONG concernées, même lorsque les prestations n'ont pas pu être fournies. Les prestations faisant l'objet de mandats réguliers attribués à brève échéance par les administrations publiques doivent être calculées sur la base de la moyenne des douze derniers mois et continuer à être payées tous les mois.

Allocation pour perte de gain, garde d'enfants et travail à domicile

Les personnes qui, sur recommandation du canton ou de la commune, n'envoient plus leurs enfants d'âge préscolaire dans une structure d'accueil externe (par exemple une garderie), alors que ce serait encore possible, c'est-à-dire alors que l'institution n'a pas été fermée, n'ont pas droit à une allocation parentale pour perte de gain. Le SSP demande que soit rapidement clarifiée la manière dont ces parents peuvent être indemnisés lorsqu'ils assurent eux-mêmes la garde des enfants à la maison.

Le travail à domicile et la garde des enfants n'est pas compatible. Ainsi quiconque doit s'occuper de ses enfants en raison de la fermeture des écoles et ne

peut pas trouver d'autre solution de garde doit être exempté de travail par son employeur. Cette règle s'applique à la maison tout comme sur le lieu de travail. Pour cela, il faut des dispositions claires qui précisent dans quelle mesure le travail peut être réduit en raison des tâches de garde et quels sont les droits à l'allocation pour perte de gain et à la compensation de salaire.

Le droit du travail privé et public s'applique aussi au travail à domicile. Il est important d'en définir par écrit les conditions. La quantité de travail et son contenu doivent être définis. Le temps de travail et le temps libre doivent être clairement séparés. L'employeur est tenu de fournir à ses collaborateurs le matériel dont ils ont besoin pour travailler ou de convenir avec eux d'un dédommagement pour les dépenses privées. Le SSP-ONG demande que les collaborateurs soient pleinement informés de leurs droits et devoirs lorsqu'ils travaillent à domicile. Vous trouverez une fiche d'information détaillée sur le travail à domicile à la page d'accueil du site du SSP-ONG, que vous pouvez aussi commander sous forme imprimée auprès du secrétariat.

Pour de plus amples informations sur le droit du travail en période de Covid-19, vous pouvez consulter les sites suivants :

www.ssp-vpod.ch, www.uss.ch, www.seco.admin.ch

SSP-ONG

case postale, 8036 Zurich

Tél. 044 266 52 29, Mobile 076 483 9181

info@ssp-ong.ch, www.ssp-ong.ch

Rédaction:

Catherine Weber et Salome Schaerer

Traduction: Sylvie Colbois