

Rapport annuel 2021

*Le mal n'est jamais radical, il est seulement extrême,
et il ne possède ni profondeur ni dimension démoniaque.
S'il peut ravager le monde entier, c'est précisément parce que,
tel un champignon, il se propage à sa surface.
Mais ce qui est profond et radical, ce n'est jamais que le bien.*

Hannah Arendt

Nouvelles du comité

Mot d'introduction du président

J'ai l'impression que, d'année en année, deux choses se répètent de plus en plus souvent et que, sur ce point, 2021 n'a pas été une exception : premièrement, l'année apporte son lot de nouveautés et, deuxièmement, elles ne sont pas celles auxquelles on s'attendait.

Mais, si je me remémore ce que nous avons fait au comité, je dois constater que, l'année dernière, la qualité de notre planification nous a donné la stabilité requise pour réagir avec souplesse à l'imprévu. Lors de l'assemblée générale du 23 juin 2021, nous avons dû annoncer trois démissions du comité. Jusqu'à son départ, Urs Sekinger, longtemps président de la section SSP-ONG, a soutenu activement la nouvelle coprésidence et la nouvelle secrétaire de la section en les faisant bénéficier de sa précieuse expérience. Malheureusement, Toni Bernet et Nicole Cornu ont dû eux aussi quitter le comité pour des raisons de santé, et donc de manière tout à fait inattendue. Au nom du comité, j'aimerais les remercier tous trois de leur précieuse collaboration !

Le comité a cependant reçu le renfort de Michel Hosmann, qui s'est rapidement plongé dans plusieurs dossiers, avec beaucoup d'engagement. Le secrétariat de la section a lui aussi été renforcé. Grâce à la stabilité de notre financement depuis plusieurs années, nous avons pu entamer plusieurs projets, avec l'aide de Micha Ams tad. La collaboration de Michel et de Micha n'a pas tardé à porter ses fruits ; on le constate en particulier lorsqu'on se rend sur notre nouveau site Internet.

Ce rapport annuel jette un regard sur les activités du comité durant l'année écoulée, tout en se permettant

d'ouvrir quelques perspectives sur 2022. Il donne un coup de projecteur sur les principaux résultats obtenus par le secrétariat et sur les chiffres essentiels, sans pouvoir résumer l'ensemble des activités de la section, ce qui excéderait largement l'espace disponible.

Activités du comité

En 2021, le comité s'est réuni en ligne quatre fois pour ses séances ordinaires. Les conditions particulières de ces rencontres numériques n'ont pas entamé notre énergie : nous avons continué à renforcer nos liens dans le cadre d'une collaboration constructive. Chaque membre du comité s'implique là où c'est utile. Je souligne ce fait d'autant plus volontiers qu'il est loin d'être de soi : notre vie et notre travail quotidiens sont en effet bien chargés et continuent de se dérouler dans des conditions particulières. Se concentrer sur l'essentiel a été une stratégie centrale l'année passée. Nous avons continué de travailler sur des dossiers spécifiques et informé régulièrement les membres de nos activités par le biais de notre lettre d'information.

À l'initiative des grévistes du climat, nous avons organisé, avec l'aide du secrétariat central, un atelier en ligne sur la « Grève pour l'avenir » du 21 mai 2021. Grâce à cette action de solidarité à court terme, nous avons pu élaborer en commun les points de convergence entre la protection du climat et la lutte pour les droits des travailleurs, dans l'esprit de la résolution du congrès SSP 2020.

Lors de la retraite du comité à Bâle, nous avons poursuivi notre travail sur le thème de l'année, à savoir les « contrats de prestations ». Le comité a fait part de ses

idées lors d'un atelier en ligne le 7 décembre 2021 et en a débattu avec des membres et des personnes intéressées, avant de reprendre les résultats de la discussion pour la suite du travail. À présent, nous examinons avec le bureau BASS s'il est possible d'effectuer un suivi de l'étude sur les salaires réalisée pour la dernière fois en 2015 et de celle publiée sur les effets des contrats de prestations sur les conditions d'emploi dans les ONG.

Evidemment, nous avons dû laisser de côté certains projets : nous n'avons toujours pas adapté notre manière de percevoir les cotisations (qui devrait passer

d'un modèle par paliers à un calcul basé sur un pourcentage). De même, nous n'avons pas encore mis à jour les statuts de la section. Ces deux sujets restent importants et le comité leur a désormais accordé la priorité, compte tenu de leur urgence.

L'organisation de la section demeure une tâche essentielle pour le comité. Au 31 décembre 2021, nous avons enregistré une légère croissance de nos membres avec 558 personnes, ce qui nous réjouit. Si ce nombre ne nous permet toujours pas d'envisager de grands développements, il élargit toutefois notre marge de manœuvre.

Marc Prica, président du SSP-ONG

Nouvelles du secrétariat

Des partenariats sociaux réussis

En 2021, nous avons pu réviser deux conventions collectives de travail (CCT) avec nos partenaires sociaux. Nous avons renégocié la CCT passée avec l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) et Solidar Suisse et sommes parvenus à un accord sur la question délicate de la durée de la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail. En fin de compte, le personnel s'est résigné, en grinçant des dents, à accepter que la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail soit réduite de façon draconienne, passant d'une protection surobligatoire de 24 mois à une durée de 12 mois. Par ailleurs, nous avons négocié avec le Parti socialiste suisse (PS) la révision totale de sa CCT, qui datait de 2005. Nous avons ainsi pu obtenir beaucoup d'améliorations et quelques adaptations aux nouvelles structures.

Une responsabilité collective pour les périodes d'éducation et d'assistance

Depuis la conclusion, à la fin de l'année 2021, d'une CCT toute neuve avec Les Vert-e-s suisses, la section SSP-ONG est engagée dans sept CCT. Nous sommes très heureux de ce succès. La nouvelle CCT prévoit pour la première fois que, pour la classification des salaires, les « années d'éducation et d'assistance » (éducation des enfants, prise en charge de proches) soient prises en compte de la même manière que les années d'expérience professionnelle dans un domaine en relation avec l'emploi. Ainsi, lors de la fixation de leur salaire, les personnes concernées ne seront pas discriminées pour le temps qu'elles auront consacré à des

tâches d'éducation ou d'assistance et les responsabilités seront un peu mieux réparties pour ce genre de tâches, tout au moins sur le plan financier. À l'avenir, nous continuerons d'exiger que, lors de la fixation des conditions de travail, les employeurs ne se bornent pas à penser aux tâches d'éducation et d'assistance, mais qu'ils en assument leur part de responsabilité. De cette manière, nous pourrons peu à peu éliminer les discriminations qui touchent les personnes assumant de telles tâches. La CCT passée avec Les Vert-e-s suisses peut ici fournir un bon exemple.

Des commissions du personnel et un comité très actifs

Parallèlement aux négociations de CCT, la section a conseillé un grand nombre de membres individuels et de commissions du personnel. Des conseils bien ciblés ont permis de résoudre des conflits, de mettre en place et de développer des processus de participation. Les commissions du personnel sont des partenaires importants et précieux si l'on veut obtenir de bonnes conditions de travail.

En outre, les comités de plusieurs organisations d'utilité publique, composés de membres bénévoles, se sont adressés à la section afin d'obtenir des conseils pour fixer les conditions de travail de leurs collaborateurs. Ces demandes nous réjouissent particulièrement, car les comités de bénévoles manquent souvent d'informations sur leurs obligations d'employeurs et sur la façon dont ils peuvent améliorer activement les conditions de travail de leurs collaborateurs. Les conseils que nous avons donnés ont amené des chan-

gements positifs dans certaines organisations: réduction du temps de travail, augmentation de la part de vacances, nouvelles possibilités de formation continue, etc. Enfin, ils ont également permis de clarifier la répartition des compétences au sein des comités concernés.

Des organisations d'utilité publique à but lucratif?!

La pression qui s'exerce sur les organisations travaillant sur mandat des pouvoirs publics continue d'augmenter. Le canton de Genève a décidé que dès janvier 2021 le programme d'intégration professionnelle géré par

une organisation d'utilité publique serait externalisé et transformé en entreprise «sociale». Mais cette entreprise dite «sociale» doit s'autofinancer et poursuivre un but lucratif. Comme nous l'avons déjà expliqué dans le dernier rapport annuel, une telle externalisation conduit à une baisse de la qualité du travail et revient à soumettre le bien-être des personnes aux conditions du marché. Entre les organisations d'utilité publique, la concurrence augmente: elles font de la sous-enchère pour obtenir des mandats. Les pouvoirs publics jouent ainsi à un jeu facile, mais indigne, pour faire pression sur les prix.

Salome Schaerer, secrétaire syndicale du SSP-ONG

La solidarité, c'est tirer ensemble à la même corde. Pour de nombreuses personnes. Engage-toi car notre action est plus que jamais nécessaire. www.vpod-ngo.ch

À la loupe: travail et santé

Quand la fatigue se transforme en habitude

En 2021, on a vu s'installer de la lassitude liée au Covid tandis que de nouvelles habitudes se répandaient. Désormais, il n'est plus rare d'avoir des échanges personnels par visioconférence plutôt que de se rendre à pied chez son interlocuteur. Or la diminution des trajets et l'accélération de la communication vont de pair avec un emploi du temps qui déborde. On gagne peut-être en efficacité, puisque la visioconférence nous fait économiser du temps, mais la pression qui nous pousse à en faire plus en une journée augmente. La concentration faiblit, la fatigue s'accroît, avec pour corollaire davantage d'absences dues à l'épuisement. Ces absences surviennent souvent dans un contexte où d'autres collègues, malades du Covid, sont déjà à l'arrêt. La charge de travail supplémentaire est ainsi répartie sur un nombre restreint de personnes. Or plus la pression est forte, moins on est capable d'évaluer ce que l'on peut encore faire et à quel moment on a atteint ses limites.

Quand la fatigue ne connaît plus de limites

Insidieusement arrive le moment où le travail ne peut plus être contenu. Lorsque l'engagement social est grand, le travail envahit tout le quotidien. Impossible de se débarrasser des destins individuels. Le sou-

ci des autres ne connaît pas les horaires de travail. Les chiffres deviennent des objectifs, les coches sur les listes des tâches à accomplir se transforment en résultats. L'attention prêtée aux personnes se noie entre les lignes. Au moment de s'endormir, voilà que tout s'embrouille, les personnes et les chiffres, les destins et les soucis. Se multipliant sans y être invités, ils se répandent et franchissent les limites qui avaient pourtant été fixées bien à l'avance, en pleine conscience. Les frontières s'estompent et finissent par sombrer dans l'océan des tâches à accomplir, si bien que l'on ne sait bientôt plus ce qui relève du projet ou de la projection. La conséquence, c'est l'épuisement.

Quand on néglige la fatigue

L'épuisement ressemble à un excès de travail. Or on ne peut accomplir des efforts supplémentaires que pendant un temps limité. Si l'épuisement n'est pas reconnu comme tel et que l'on ne voit pas le bout du surmenage, c'est souvent déjà trop tard: l'effondrement devient inévitable. Diagnostic: burnout, épuisement professionnel. Se remettre d'un épuisement profond demande plusieurs mois. On sous-estime grandement le temps nécessaire pour se rétablir. Les assurances d'indemnités journalières en cas de mala-

die poussent les personnes concernées à reprendre le travail le plus vite possible. Une erreur grossière, car un épuisement mal soigné risque fort de diminuer les performances pendant des années, de saper la motivation et d'altérer la qualité du travail.

Quand la fatigue concerne aussi les chefs et les collègues

Les employeurs doivent eux aussi aiguïser leur regard afin d'éviter une surcharge de travail due aux facteurs concomitants que sont le Covid, le travail à domicile et la communication par vidéo. Lorsque les collaborateurs tombent malades, l'efficacité qu'on avait cru gagner se perd. Les coûts augmentent sensiblement quand les travailleurs sont obligés de s'arrêter. Et si

l'on réagit trop tard, la personne concernée aura besoin d'un soutien bienveillant de la part de ses supérieurs et de ses collègues. Il est possible de reformuler les objectifs, de fixer des priorités, de renoncer à certaines tâches. Et il faut aller encore plus loin: des rencontres d'échange régulières permettent de réfléchir à la situation et d'aborder les changements de manière dynamique. S'il est important en tout temps de témoigner aux collaborateurs de l'estime et de la reconnaissance, il est d'autant plus nécessaire de le faire durant une période d'épuisement professionnel et au moment de la reprise du travail. Seules des relations empreintes de respect, d'estime et d'empathie favorisent la guérison et permettent de créer un climat de travail agréable.

Salome Schaerer, secrétaire syndicale du SSP-ONG

Compte annuel/bilan 2021 et budget 2022

Les comptes 2021 se bouclent avec un excédent de 58 260 francs. Ce résultat est réjouissant, mais il montre aussi à quel point il était difficile de planifier l'année écoulée. Les dépenses totales s'élèvent à 112 248.50 francs et sont bien inférieures aux prévisions budgétaires. Quant aux recettes, nettement plus élevées que prévues, elles s'élèvent à 170 508.50 francs.

Les différences positives résultent en partie du fait que l'augmentation du poste du secrétariat prévue pour le printemps n'a pu être mise en œuvre qu'en automne. Des recettes supplémentaires ont également été réalisées pour les frais d'exécution des CCT, compte tenu de l'importante charge de travail.

Par ailleurs, en 2021, des conseils ont été fournis aux commissions du personnel dans le cadre de contrats de prestations, dépassant ainsi les recettes prévues à ce poste. En raison des restrictions imposées par le Covid, les actions syndicales et les visites d'organisations n'ont pu être effectuées avec l'ampleur souhaitée, d'où une économie par rapport aux prévisions.

En outre, l'augmentation continue du nombre de membres a eu un effet positif sur les comptes.

Ce bon résultat n'allait pas de soi. Nous le devons avant tout à la grande flexibilité et à l'intense engagement de Salome Schaerer et de Micha Amstad, à qui nous adressons ici nos plus vifs remerciements.

Le comité a pris connaissance des comptes provisoires 2021 et du projet de budget 2022 lors de sa séance du 1^{er} mars 2022. Un grand merci à Georg Christen pour la tenue impeccable de la comptabilité et des comptes annuels. Un grand merci également à Daniel Gassmann et à Marco Geissbühler pour la révision des comptes.

En prévision d'un accroissement des recettes en 2022, le comité a pris la décision d'augmenter les pourcentages de poste du secrétariat. Il espère que ce renfort permettra de mener à bien les tâches de fond (conseiller les membres, conduire des négociations) tout en développant d'autres activités-clés telles que l'organisation interne, le recrutement des membres et l'administration.