

Rapport annuel SSP-ONG 2023

Nouvelles du comité

La grève féministe, le Congrès quadriennal du SSP et les élections au Conseil national ont été au centre des activités du comité de la section SSP-ONG durant l'année 2023. David Stampfli, membre du comité, était en lice pour le Conseil national. Nous le félicitons de son bon résultat, même si celui-ci n'a pas tout à fait suffi. Katharina Prelicz-Huber, présidente sortante du SSP, et Christian Dandrès, élu à sa succession lors du Congrès, ont quant à eux pu défendre leur siège au Conseil national. Nous leur adressons nos chaleureuses félicitations, ainsi qu'aux autres syndicalistes élus. Être bien représentés sur le plan politique est essentiel pour nous, car de nombreux sujets dont nous nous occupons au quotidien sont le fruit de décisions prises au niveau de la politique communale, cantonale ou fédérale.

Lors du Congrès du SSP à Locarno, des membres du syndicat venus de toute la Suisse ont présenté leur lutte dans divers conflits sociaux à l'issue favorable : que ce soit aux aéroports ou dans le domaine des soins, l'objectif était d'apporter des améliorations essentielles pour qu'à l'avenir nous puissions encore compter sur des services fiables. Grâce à l'intervention des syndicats, nos collègues ont pu se faire entendre et obtenir d'importantes améliorations de leurs conditions de travail. Et comme la pression qui s'exerce sur les prix nous promet des vents contraires glaciaux de tous les côtés, nous avons adopté un document stratégique qui met encore l'accent sur l'action collective et renforce notre aptitude à mener des luttes.

Quelles sont les implications de ce qui précède pour nous, la section ONG ? Nous avons profité de la retraite annuelle pour affiner nos objectifs. Nous voulons continuer à fournir les meilleurs conseils possibles et à soutenir efficacement nos collègues en cas de problèmes au travail. Le durcissement du contexte professionnel qui touche aussi notre secteur nous pousse toutefois à adapter notre ton et nos interventions en devenant plus combatifs quand le besoin s'en fait sentir et à prioriser l'action collective afin de continuer à obtenir des améliorations des conditions de travail dans les ONG.

Rapport d'activité

Le comité du SSP-ONG s'est réuni à quatre reprises en 2023. Au début de l'année, nous avons eu le plaisir d'accueillir Patrick Feucht, notre nouveau secrétaire syndical, et de le former à ses futures tâches. La centrale SSP à Zurich étant en travaux, le secrétariat a dû « s'exiler » à la Maison du peuple.

Notre assemblée générale annuelle s'est tenue à Berne le 17 mai 2023. Elle était placée sous le signe de la grève féministe. Des membres représentant différents secteurs du monde des ONG ont discuté de l'égalité et de la discrimination dans leur domaine respectif et débattu de la meilleure façon d'intégrer les revendications féministes dans notre travail. Lors de l'AG, nous avons également pris congé de Michel Hosmann, Bettina Kiedl et Nina Vladović, membres sortants du comité. Nous les remercions chaleureusement de leur engagement.

En automne, Gisela Nyfeler a rejoint le comité. Spécialiste du théâtre, metteuse en scène indépendante pour le théâtre et le théâtre musical, impliquée dans des projets transdisciplinaires, Gisela pourra couvrir le secteur culturel, qui, malgré son importance, est encore trop peu organisé chez nous.

Le Congrès du SSP était à l'ordre du jour du mois de novembre. Certes, nous n'avons pas pu faire valoir quatre voix sur six en raison du quota de genre, cependant notre délégation était tout à fait respectable, avec nos invité-e-s Nicole Cornu, Vera Rüegger, Michel Hosmann, Christian Stocker et Patrick Feucht. Nous avons renforcé ensemble notre sentiment d'appartenir à un syndicat combatif – et ce, même si ça ne se voit pas toujours dans notre travail au quotidien.

Toute personne intéressée à faire partie du comité est la bienvenue. Vous trouverez les coordonnées et les dates des séances sur notre site.

Marc Prica, président du SSP-ONG



Comptes annuels et bilan 2023

Les comptes annuels 2023 se soldent par un excédent de **9 636,92 francs**. Ce résultat est réjouissant et nous permet de planifier la suite sur des bases solides.

Les dépenses se montent à **198 227,58 francs**. Elles correspondent presque exactement à celles qui étaient budgétées et sont légèrement supérieures à celles de 2022, ce qui s'explique par l'augmentation du pourcentage de poste au secrétariat.

L'augmentation des dépenses est compensée par des recettes nettement plus élevées, puisqu'elles se montent à **207 864,50 francs**. L'effectif des membres a évolué encore mieux que prévu. En outre, la charge de travail liée au suivi de certaines CCT a été également supérieure à nos prévisions. De ce fait, les contributions aux frais d'exécution des CCT facturées en faveur du SSP-ONG sont elles aussi plus élevées. Les recettes provenant de contrats de prestation ont également été plus importantes que prévu.

En 2023, les investissements dans le recrutement des membres ont été bien supérieurs à ceux des années précédentes. Nous avons notamment produit un nouveau dépliant SSP-ONG.

Le comité a pris connaissance du bilan et des comptes annuels 2023 lors de sa séance de mars 2023.

Budget 2024

Tout comme l'année précédente, le budget 2024 prévoit un déficit. Cela s'explique par le fait qu'aucune révision de CCT n'est prévue cette année et que, de ce fait, nous nous attendons à une baisse des recettes provenant des contributions aux frais d'exécution des CCT. Notre budget prévoit aussi une baisse des recettes provenant des contrats de prestation. Cette prévision tient compte de la décision du comité d'investir moins dans les activités de conseil aux organisations et plus dans le recrutement et le soutien aux membres. Néanmoins, puisqu'il n'est pas sûr que cette nouvelle orientation se traduira par une augmentation du nombre de membres déjà en 2024, nous avons inscrit au budget des recettes inchangées pour les cotisations. Le comité est d'avis que le déficit budgété se justifie, dans la mesure où les recettes des années précédentes ont été plus élevées que prévu.

Un grand merci à Georg Christen pour la tenue des comptes cette année encore ainsi qu'à Marco Geissbühler et Guido Schär pour leur révision.

Nouvelles du secrétariat

2023 était une année de réorganisation pour le secrétariat. Le taux d'occupation est passé à 110 % de poste. Pour la première fois depuis les débuts de la section ONG, nous sommes désormais deux secrétaires syndicaux. Cette situation nouvelle a nécessité une période de mise en route, mais elle nous a surtout permis de discuter à fond de l'organisation du travail, de la répartition des tâches et de la communication.

Notre but est de développer une méthode de travail qui nous permette de nous répartir les tâches en fonction des situations. En effet, la charge de travail est souvent très fluctuante. Certaines situations individuelles particulièrement complexes, les négociations de conventions collectives de travail (CCT) ou les contentieux juridiques peuvent mobiliser beaucoup de ressources. Or il n'est pas toujours possible de le prévoir ou de le planifier. Parfois, il faut carrément laisser tomber toutes les autres activités. Dans ces circonstances, il est essentiel que nous nous prêtions main forte et soyons prêts à assumer d'autres tâches.

Notre priorité est de soutenir nos membres

Il nous importe de soutenir au mieux nos membres quand ils ont besoin de nous. Ce principe, régulièrement réaffirmé par le comité et l'assemblée générale, constitue un pilier de notre section.

À l'instar d'un grand nombre de collaboratrices et de collaborateurs d'ONG, nous sommes nous-mêmes convaincus du bien-fondé de notre engagement. Nous nous identifions fortement à notre travail. Cette motivation, ainsi que l'engagement bénévole de nos membres, est un facteur clé du succès du SSP-ONG. Mais elle comporte toujours un risque, celui de la surcharge de travail. Beaucoup de gens qui travaillent dans des ONG connaissent cette situation : on remarque que la charge de travail est très lourde, mais on n'a pas le cœur de laisser tout en plan.

Dans ces cas, nous conseillons à nos membres de mettre au point des méthodes de travail strictes et de se doter de structures transparentes impliquant une répartition claire des tâches. Cela concerne autant le suivi précoce des heures supplémentaires que les règles de suppléance, en passant par l'instauration de moments réguliers d'échange au sein de l'équipe. C'est une organisation du travail de ce type que nous voulons mettre en place au secrétariat.

Naturellement, nous entendons aussi utiliser nos ressources pour développer les activités du SSP-ONG. Travailler en équipe nous permet de réfléchir à notre travail quotidien et de confronter nos points de vue. Notre objectif est de développer une approche commune du conseil aux membres et d'établir une documentation solide des cas.

Du tract à la convention collective de travail

L'année dernière, nous avons aussi mis l'accent sur la communication. Ainsi, nous avons produit un nouveau dépliant destiné aux membres. La feuille d'information paraît désormais également en français. En outre, nous sommes en train de retravailler les aide-mémoire qui se trouvent sur le site Internet et d'en rédiger de nouveaux. Par exemple, la grève féministe du mois de juin nous a fourni l'occasion de travailler sur le sujet de l'égalité.

Dans l'année sous revue, nous avons conclu deux conventions collectives de travail (CCT) et négocié un contrat d'adhésion à une CCT. Les CCT conclues avec l'institut de formation ECAP et avec Public Eye ont été renégociées. Dans les deux cas, nous avons réussi à obtenir d'importantes améliorations, qui concernent en particulier le temps de travail et l'équilibre entre travail rémunéré et travail non rémunéré. Ces deux CCT font figure d'exemples dans leur secteur respectif. En outre, nous avons négocié avec le Parti socialiste (PS) du canton de Berne, qui a adhéré à la CCT du PS Suisse.

Les conventions collectives de travail restent un instrument essentiel pour améliorer les conditions de travail dans le secteur des ONG. D'une part, elles fixent des normes auxquelles de nombreux autres employeurs se réfèrent. De l'autre, elles nous permettent d'entretenir des échanges constants avec les employeurs et les représentations du personnel dans le cadre du partenariat social. Nous sommes ainsi amenés à rechercher et développer des solutions constructives pour répondre aux exigences de la branche, qui sont en constante évolution. Il n'est pas rare que ces solutions et ces outils servent à d'autres organisations. De cette façon, nous sommes capables de suivre au plus près les organisations et de travailler sans relâche à l'amélioration des conditions de travail en leur sein.

Patrick Feucht, secrétaire syndical du SSP-ONG

Ce que l'expérience nous enseigne

« Une étrange folie possède les classes ouvrières des nations où règne la civilisation capitaliste. Cette folie traîne à sa suite des misères individuelles et sociales qui, depuis deux siècles, torturent la triste humanité. Cette folie est l'amour du travail, la passion moribonde du travail, poussée jusqu'à l'épuisement des forces vitales de l'individu et de sa progéniture. »
Paul Lafargue, *Le droit à la paresse*, 1880

Comme les années précédentes, les coupes budgétaires dans notre secteur ont été importantes cette année. Des organisations ont dû arrêter des programmes et licencier du personnel. Les pouvoirs publics ont attribué des contrats à des prestataires meilleur marché et les collaboratrices et collaborateurs licenciés ont été réembauchés à des conditions désavantageuses par une organisation qui coûte moins cher. Comme les mots le suggèrent, les procédures de soumission sont aussi une histoire de soumission : soumission à une concurrence absurde, à une pression artificielle exercée sur les prix et, partant, à des salaires maintenus à un bas niveau.

Soumission

Cette forme de soumission ou d'assujettissement mérite d'être examinée de plus près. D'une part, il s'agit de la soumission de collaboratrices et collaborateurs qualifiés à des postes toujours plus mal payés (les salaires réels sont en baisse depuis des années). D'autre part, il est question de de l'adjudication publique de certains travaux à des prix toujours plus bas (l'économie de marché contrôlée par les pouvoirs publics). Nous touchons ici à des questions de valeur. À quel travail attribue-t-on une valeur, et quelle valeur ? Rien de nouveau sous le soleil : avec un travail qui ne produit rien de commercialisable, on ne gagne rien. C'est pourquoi, de ce point de vue, l'ensemble des activités de soin et d'assistance ne vaut pas grand-chose. Cela s'applique à tout travail centré sur les services à la personne, qu'il soit rémunéré ou non, et au travail domestique. Une part non négligeable des activités de nos organisations en fait partie.

Social ?

Des salaires à la baisse, des prestations toujours plus nombreuses dans des délais toujours plus courts, voilà qui a des conséquences sur la qualité du travail et sur la santé du personnel. Sous la pression, le style de direction devient autoritaire, la participation des collaborateurs, pourtant déjà limitée par le règlement, est réduite à sa portion congrue, les contacts sociaux sont rayés de la carte et l'esprit d'équipe se retrouve sacrifié sur l'autel de la rentabilité. Le personnel n'est pas le seul à en faire les frais, les bénéficiaires des prestations sont eux aussi perdants. C'est ainsi que, dans le secteur social, tout ce qui relève de l'aspect « social » devient un obstacle au rendement.

Conflits

Mais qu'est-ce qui est le plus difficile dans tout cela ? De ne pas s'emporter malgré tout. Face à la mauvaise personne. Au mauvais moment et au mauvais endroit. Et s'emporter, ça arrive souvent. Tous les jours même, dans les ONG, comme nos consultations nous le révèlent. Parce que le budget est serré, que le contrôle s'accroît et que les chiffres des statistiques importent davantage que le bien-être du personnel. Et parce qu'il est toujours plus facile de piétiner ceux qui sont au-dessous que de donner une franche ruade aux « décideurs », aussi dans le secteur des ONG. Bilan : micro-gestion, tracasseries et chicanes diverses, acharnement envers les subordonnés. On rejette les erreurs sur les autres, on attribue la surcharge de travail à la situation personnelle et on considère que l'épuisement vient du manque de qualification. Les conflits deviennent la norme et leur résolution se fait attendre. C'est que, pour s'occuper de ces problèmes, il n'y a ni le temps ni l'argent. Les processus de travail sont laissés en l'état, quand bien même ils usent les collaborateurs comme des chaussures qu'on aurait trop portées. La formule magique, c'est le « change-management », c'est-à-dire la gestion du changement, pour autant que le changement soit cosmétique et reste sur le papier. Faute de ressources.

Perdre son sang-froid

Que faire ? Nous emporter, perdre notre sang-froid ! Voilà ce que nous devrions faire plus souvent, mais alors, en y allant carrément. Car il est incroyable que tout ce qu'englobe le travail de soin et d'assistance ne doive rien coûter, ou presque rien. Seulement – et c'est là le nœud de l'affaire – c'est vis-à-vis des niveaux supérieurs qu'il faudrait nous emporter et ruer dans les brancards. Perdre notre sang-froid au bon moment, au bon endroit et devant les bonnes instances. Ensemble, et de façon récurrente. Pour de meilleurs salaires, pour une réduction drastique du temps de travail, pour davantage de participation, pour avoir assez de temps et de ressources et pour que les multiples tâches qui sont les nôtres soient reconnues et valorisées ! C'est dans ce but que nous nous engageons jour après jour !

Salome Schaerer, secrétaire syndicale du SSP-ONG