

Contrats de prestation : les ONG sous pression

Rapport annuel 2018

Le secrétariat d'un syndicat ne connaît pas la routine. Chaque jour apporte son lot de nouveautés : il s'agit d'une part de faire face à nos engagements réguliers, de l'autre d'informer et de conseiller les membres sur une grande variété de sujets liés à la vie professionnelle. Autant de défis qui rendent le travail passionnant, mais demandent aussi beaucoup de flexibilité et, notamment lorsque des collègues en difficulté s'adressent à nous, une bonne dose d'empathie et de réalisme, ainsi que la capacité de prévoir avec grand soin les étapes ultérieures.

Tous les ans, certaines thématiques ressortent particulièrement, ce fut aussi le cas en 2018.

Protection contre le licenciement en cas de maladie : il vaut la peine de s'informer

Des questions portant sur le licenciement en cas de maladie sont régulièrement posées au secrétariat du SSP-ONG. De nombreux collègues partent de l'idée qu'un employeur n'a pas le droit de licencier un collaborateur tant que celui-ci est malade. Quelques ONG, il est vrai, connaissent cette protection quasi « absolue » contre le licenciement ; elles ont contracté une assurance d'indemnités journalières, qui verse 80 % du salaire sous forme d'indemnités sur une durée de 730 jours au plus. Cependant, même lorsqu'une telle assurance est conclue, cela ne veut pas encore dire qu'on soit toujours protégé du licenciement. La durée de la protection doit en effet figurer explicitement dans le règlement du personnel ou dans le règlement précisant les conditions d'engagement. Si ce n'est pas le cas, le code des obligations s'applique aux collaboratrices et collaborateurs engagés à durée indéterminée (art. 336c, alinéa 1, lettre b, CO) : Le congé donné pendant une incapacité de travail (totale ou partielle) résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur est nul, et ce durant 30 jours au cours de la 1^{ère} année de service, durant 90 jours de la 2^e à la

5^e année, durant 180 jours à partir de la 6^e année. La résiliation du contrat prononcée pendant une de ces périodes n'a pas de valeur juridique et doit être répétée après cette période en respectant le délai de congé ordinaire convenu dans le contrat. Si le congé a été donné avant l'une des périodes prévues, c'est-à-dire avant qu'on tombe malade, le délai ordinaire est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période en question (art. 336c, alinéa 2, CO). La raison en est que le collaborateur licencié doit pouvoir rechercher un nouvel emploi pendant toute la durée du préavis. La loi garantit ainsi au travailleur un délai de préavis complet. Toutefois, si on a soi-même donné sa démission et qu'on tombe malade durant la période de préavis, ces mesures de protection ne s'appliquent pas.

Il importe aussi de savoir ceci : l'employeur et les collègues de travail doivent laisser en paix les personnes qui se trouvent en congé maladie. Il arrive souvent en effet que les supérieurs prennent contact avec leurs collaborateurs par courriels ou par SMS, leur demandent comment ils vont, quand ils pensent revenir au travail ou alors s'ils peuvent les rencontrer pour prendre un café, etc. De telles « demandes », même si l'intention est bonne, sont inadmissibles et,

Rapport annuel 2018

selon les maladies, risquent d'exercer une forte pression sur les personnes concernées. Nous ne pouvons que recommander aux collaborateurs de convenir dès le départ d'une période d'incapacité de travail qui pourrait être d'une certaine durée et de préciser, le cas échéant, pour quel type de questions, pour quels interlocuteurs et par quel canal (téléphone ou courriel) ils restent à disposition.

Clarifier la voie de recours interne

Nombreuses sont les organisations sans but lucratif qui ont une structure hiérarchique et ne reconnaissent, au mieux, qu'un droit de participation au niveau du service ou de l'équipe. Si des décisions venant de la direction semblent obscures et arbitraires aux collaborateurs, elles provoquent rapidement incompréhension ou colère. Or, c'est justement lors de situations conflictuelles (menaces de licenciements ou licenciements déjà prononcés, mesures controversées lors d'une réorganisation ou de la révision du règlement du personnel) que surgit chaque fois la question : existe-t-il une voie de recours au-delà de la direction ?

Souvent, les membres du comité ou du conseil de fondation sont bien trop éloignés des collabora-

teurs. Les gens se connaissent à peine, il n'y a pas d'échange régulier entre le sommet et la base. Les membres des comités, bénévoles pour la plupart, se considèrent plus comme des responsables stratégiques que comme des interlocuteurs susceptibles d'apporter des conseils ou de servir d'intermédiaires lors d'un conflit individuel. Quant aux statuts ou aux règlements internes de l'organisation, ils permettent rarement de déterminer si un collaborateur peut s'adresser à l'organe faïtier, par exemple dans le cas d'un licenciement prononcé par la direction. Si la voie dite hiérarchique n'est pas précisée et fixée par écrit, il faut absolument y remédier au plus vite. Il est important que les commissions du personnel puissent s'adresser à l'organe faïtier si la direction n'est pas prête à dialoguer, ou alors si la COPE estime qu'il est urgent de prendre des mesures et que les collaborateurs pensent que cet organe doit en être informé.

Pour le SSP-ONG, il est clair que lorsqu'il y a conflit (licenciements, détériorations des conditions de travail, réorganisations, augmentation des licenciements), les collaborateurs doivent pouvoir s'adresser à l'organe faïtier de l'ONG.

La Confédération en tant qu'adjudicatrice

Durant l'été 2018, une représentation du SSP (secrétaire général, SSP de Zurich, SSP-ONG) a rencontré des représentants du SEM (Secrétariat d'Etat aux migrations) à Berne. En vue du lancement du nouvel appel d'offres public pour la gestion des centres fédéraux pour requérants d'asile (prestations de sécurité et d'encadrement), le SSP a invité le SEM à reconsidérer ses critères d'adjudication et à limiter (à un maximum de 30 %) la pondération du poste des coûts, au bénéfice des aspects qualitatifs. Tout particulièrement, la délégation du SSP a critiqué le fait que l'entreprise à but lucratif ORS, qui gère de nombreux centres, passe sous silence les conditions d'engagement de ses collaborateurs et les bénéfices qu'elle réalise manifestement sur le dos des contribuables – contrairement aux ONG.

Nous avons formulé par écrit nos revendications et les avons fait parvenir en novembre 2018 au secrétaire d'Etat aux migrations :

- Seuls doivent être pris en compte des fournisseurs de prestation qui engagent du personnel suffisamment qualifié et garantissent des conditions de travail progressistes, supérieures au minimum prévu par le CO. Les soumissionnaires doivent joindre

Comptes et bilan 2018

Les comptes 2018 se soldent par un bénéfice encourageant de 2631 francs suisses. Les dépenses s'élèvent à 118 898 francs et les recettes à 121 529 francs. A noter que les cotisations des membres sont nettement plus élevées que l'année passée (84 445 francs contre 76 321 francs en 2017). Que tous les collègues du SSP-ONG en soient ici remerciés.

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 des nouvelles acquisitions allant de pair) ont pu être portées à 20 000 francs et celles pour le recrutement des membres à 10 000 francs. Merci à Georg Christen pour sa parfaite tenue des comptes et leur clôture. Le SSP-ONG fait donc bonne figure tant au niveau des thèmes traités que de sa santé financière.

leur règlement du personnel ou règlement de travail à leur dossier de candidature.

- Il convient de s'assurer que les prestataires engagent assez de personnel dûment formé pour mener à bien les missions très exigeantes (au moins 70% pour les tâches dans les domaines de l'encadrement, de la formation et de la santé) et investissent suffisamment de ressources dans la formation continue et la supervision (valeur de référence: 2-3% de la masse salariale).
- Les prestataires doivent s'engager à respecter les salaires usuels dans la région. Le système salarial des villes ou cantons ou la rémunération prévue par les contrats collectifs de travail des différentes branches doit servir de référence.
- Les prestataires doivent garantir une transparence salariale à l'interne et à l'externe (système salarial, critères appliqués pour la classification de salaire). Ce n'est qu'ainsi que l'adjudicatrice et les collaborateurs arrivent à contrôler si les salaires respectent bien les principes d'égalité de traitement et qu'ils peuvent si nécessaire exiger leur adaptation.
- Les soumissionnaires doivent prouver qu'ils garantissent une procédure de licenciement loyale incluant un droit de recours et un plan social plus avantageux que ce qui figure à l'art. 335d du CO (qui s'appliquerait donc aussi lorsque des collaborateurs sont licenciés individuellement pour des raisons économiques), qu'ils ont constitué des provisions pour le fonds de plan social et qu'ils reconnaissent les droits de participation des collaborateurs.

En octobre 2018, le SEM avait déjà attribué les mandats pour les prestations d'assistance juridique gratuite prévue par la nouvelle loi sur l'asile (en remplacement de la représentation des œuvres d'entraide lors des auditions d'asile) à l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO), à l'Entraide protestante suisse (EPER), à Caritas Suisse et au Centre bernois de conseil juridique pour personnes en détresse (RBS). Selon le SEM, ces organisations auraient répondu aux exigences qualitatives et présenté l'offre économiquement la plus avantageuse. L'offre faite conjointement par la Croix-Rouge suisse et PwC (Pricewaterhouse Coopers) n'a pas été prise en compte. Les montants proposés pour le dédommagement forfaitaire varient entre 1717 et 2218 francs suisses par requérant. Le mandat de base court jusqu'à fin février 2021, il pourra ensuite être prolongé de deux ans par le SEM.

Comité: l'avenir du SSP-ONG

Lors de sa retraite, le comité du SSP-ONG s'est consacré prioritairement, en plus des affaires courantes, à l'avenir de la section SSP-ONG. Il était urgent de le faire, puisque notre secrétaire syndicale Catherine Weber va prendre sa retraite au printemps 2020 et que le comité était en sous-effectif relatif.

Plusieurs scénarios étaient envisagés, et le comité s'est concentré sur deux d'entre eux: le maintien du SSP-ONG comme section indépendante active sur toute la Suisse ou son rattachement à une région du SSP. Un appel a été envoyé aux membres à la fin de l'année pour leur proposer de rejoindre le comité, avec un heureux résultat: sept collègues ont décidé de s'y engager.

Conforté par cette évolution positive, le comité a mené des entretiens avec le secrétariat central et la région de Berne. C'est sur cette base qu'il soumet à l'Assemblée des délégués 2019 la proposition que le SSP-ONG poursuive ses activités comme section indépendante active sur toute la Suisse.

Carsten Schmidt a quitté le comité en 2018. Nous le remercions pour son engagement de plusieurs années au sein du comité du SSP-ONG, où il n'a pas manqué d'apporter ses connaissances juridiques et politiques.

Loi fédérale sur les marchés publics (LMP)

En octobre, le SSP-ONG a rencontré la directrice et le président d'«Insertion suisse» afin d'échanger leurs réflexions sur le sujet des contrats de prestation. Insertion Suisse est l'organisation faîtière suisse de l'insertion professionnelle et regroupe plus de 220 membres, petites et moyennes ONG, qui œuvrent dans le vaste domaine de l'intégration professionnelle et sont en général financés par des contrats de prestation conclus avec les autorités.

Le thème de la LMP, un ensemble complexe de dispositions dont la révision est en cours de négociation aux Chambres fédérales depuis 2018, a aussi été abordé dans ce contexte. En effet, le projet de révision prévoit la modification de nombreuses directives concernant les marchés publics, afin de les rendre conformes aux règles de l'OMC. Un point litigieux est de savoir qui pourra «profiter» des ex-

ceptions prévues. Le Conseil fédéral et le Conseil des Etats veulent exempter des règles en matière de marchés publics inscrites dans la loi les mandats accordés aux institutions pour personnes handicapées, organismes caritatifs et établissements pénitentiaires. Insertion Suisse se mobilise pour que les organisations actives dans le domaine de l'insertion professionnelle puissent elles aussi profiter de cette exception. Dans sa prise de position, l'organisation faitière argumente que les organisations d'insertion socioprofessionnelle sont déjà soumises aujourd'hui à la loi sur les subventions et ne peuvent donc constituer des réserves. Il serait ainsi « contradictoire de soumettre les prestations d'insertion simultanément aux conditions-cadres du droit des marchés publics ainsi qu'à la loi sur les subventions. (...) L'expérience montre que le prix est souvent considéré comme un critère de choix important pour les appels d'offres publics. Il existe dès lors un danger de conditions de travail précaires, de dumping salarial et de baisse de

la qualité. Dans le domaine de l'insertion professionnelle, les critères qualitatifs sont plus importants et n'ont pas joué jusqu'alors, dans la pratique, un rôle déterminant. Les organismes d'insertion appliquent la norme qualité de l'association de la branche, respectent les réglementations sur les conditions de travail usuelles, évitent le dumping salarial et respectent l'interdiction de concurrence... »

A la demande du SSP-ONG, le comité national du SSP a décidé de cosigner officiellement la lettre qu'Insertion Suisse a fait parvenir à tous les conseillers aux Etats. Malheureusement, ces derniers n'ont pas (encore) daigné réagir à cet appel, contrairement au Conseil national. Le projet est renvoyé en 2019 devant les commissions de l'économie et des redevances des deux Conseils pour l'élimination des divergences: il reste à espérer que le Conseil national pourra faire passer sa position ou que le Conseil des Etats renoncera à l'attitude obstinée qui était la sienne jusqu'à présent.

Formation dans l'exécution des peines: l'OSEO de Suisse centrale perd un projet très apprécié

A la fin 2019, l'OSEO de Suisse centrale va perdre le projet « Formation dans l'exécution des peines (FEP) ». Depuis 2007, le Centre de compétence pour la formation en exécution des peines, rattaché à l'OSEO de Suisse centrale, organise et coordonne au niveau suisse la mise en œuvre d'un programme de formation de base pour les détenus adultes.

A l'origine, c'est la fondation d'utilité publique Drosos qui finançait ce projet ; depuis 2011, son financement est assuré par les cantons. En sa qualité de mandante, la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP) a signé avec l'OSEO de Suisse centrale un contrat de prestation dans lequel sont définies les tâches du Centre de compétence FEP. L'objectif visé par ce projet est d'augmenter les chances de réinsertion des détenus adultes dans la société et sur le marché du travail. L'offre a visiblement un tel succès que la CCDJP tient désormais à la proposer elle-même. Le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP), une fondation de la Confédération et des cantons ayant son siège à Fribourg, sera dès 2020 le nouvel employeur des quelque 60 collaboratrices et collaborateurs de la FEP-OSEO. Le

CSCSP a pour but de soutenir la CCDJP, les cantons et les concordats intercantonaux dans la planification stratégique et le développement de l'exécution des sanctions en Suisse. La fondation est financée par les cantons et la Confédération.

Les conditions de travail qui figurent dans la CCT de l'OSEO continueront de s'appliquer durant l'année de transition 2020. Ensuite, c'est simplement le règlement du personnel qui fera foi. Celui-ci existe depuis 2019 et s'applique déjà à la cinquantaine de collaborateurs qui travaillent à Fribourg. Durant l'année 2019, un groupe de travail paritaire, dont le SSP-ONG fait partie, négocie pour que la soixantaine de collaborateurs FEP puisse bénéficier des conditions de travail de la CCT actuelle, plus avantageuses pour les travailleurs (protection contre le licenciement en cas de maladie, formation continue spécifique, droits de participation, allocations pour enfants, obligation de prévoir un plan social, etc.). La décision définitive sur les conditions de travail des collaborateurs de la FEP est entre les mains du Conseil de fondation du CSCSP. La perte du projet va peser financièrement sur l'OSEO de Suisse centrale, risquant d'entraîner des licenciements, notamment dans le secteur administratif.