



mercredi, 20 septembre 2000

Qui sommes-nous?
Dans les cantons
Actualité
Dossiers

deutsch
italiano

Contact, renseignements: central@ssp-vpod.ch
Conception et création du site: ©1999 **Christian Balsiger**
Dernière mise à jour: 20.09.2000
3652 visiteurs depuis le 05.12.1999



Ajoutez ce site à vos favoris
Ce site comme page de démarrage

Rechercher | **Plan du site**
Derniers textes ajoutés
Impression des textes

Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Licenciements facilités, salaires rabotés, services publics démantelés

Agostino Soldini,
secrétaire central SSP

La *Loi sur le personnel de la Confédération* (LPers) « s'inspire du droit du travail du CO (Code des Obligations, *n.d.l.r.*) »¹. Le décor est posé. Il est loin d'être réjouissant. Le CO formalise en effet le pouvoir absolu des employeurs sur les lieux de travail, au détriment des droits des salarié-e-s.

La fin des fonctionnaires

La LPers ouvre la voie à la généralisation des contrats de durée déterminée, y compris pour les salarié-e-s accomplissant des tâches permanentes. L'article adopté par les deux Chambres a la teneur suivante : « Les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée. »². Aucune restriction n'est fixée, si ce n'est la limitation de ce type de rapports de travail à une durée globale de cinq ans au plus !³ Et encore : la période pourrait être plus longue pour « certaines catégories de professions ».

Des contrats en chaîne, avec la précarité qui les accompagne, risquent de devenir courants car, avec de tels contrats, il ne serait même pas nécessaire d'ouvrir une procédure de licenciement pour vider un-e salarié-e : il suffirait de le/la mettre à la porte à l'échéance du contrat !

Le cœur de la LPers est cependant ailleurs : il s'agit de la suppression du principe de la nomination et de la transformation des fonctionnaires en employé-e-s, licenciables à peu près sous n'importe quel prétexte.

La mobilité vers... le chômage

Des « manquements répétés dans le comportement » ou la « mauvaise volonté de l'employé » seraient ainsi des raisons valables pour liquider un-e salarié-e. De même, des « impératifs économiques ou d'exploitation majeurs » suffiraient pour justifier des licenciements lorsque aucune autre place de travail ne pourrait être proposée. Or, les démarches de restructuration, avec les

suppressions d'emplois qui les accompagnent, sont le lot de toutes les administrations et entreprises publiques. Dès lors, l'impossibilité de trouver une autre place de travail à la personne dont l'emploi est supprimé serait la règle et la mise au chômage ou en retraite anticipée « la solution ». Ce n'est pas un hasard si le Conseil fédéral ne prévoit pas l'obligation de trouver un travail aux salarié-e-s concerné-e-s par les restructurations : dans la plupart des cas, il n'y aurait aucun emploi pour eux/elles !

Mais, même dans les situations où un nouvel emploi pourrait être proposé, le chômage guette les salarié-e-s concerné-e-s. Ils/elles devraient en effet accepter un travail dit « convenable », soit, selon la loi sur l'assurance chômage, un emploi qui peut exiger jusqu'à 4 heures de déplacement quotidien ! Pour certain-e-s, il serait impossible de satisfaire à de telles conditions à cause de l'incompatibilité entre le poste proposé et leur vie familiale et/ou sociale : ils/elles seraient licencié-e-s... pour « mauvaise volonté » !

Une attaque en règle contre les salaires

A l'heure actuelle, la classe de traitement est déterminée en tenant compte « en particulier de l'instruction requise, de l'étendue des attributions, des exigences du service, de la responsabilité et des dangers »⁴. Le *Statut des fonctionnaires* précise également que : « A conditions égales, les fonctions dans toutes les branches de l'administration et des entreprises de transport et de communications de la Confédération sont rangées dans la même classe de traitement »⁵.

C'est l'échelle des traitements, inscrite dans le Statut, qui définit les salaires minimum et maximum pour chaque classe. Elle comprend 31 classes, auxquelles s'ajoutent huit échelons hors classe.

« Jusqu'à l'obtention du maximum, le fonctionnaire a droit à une augmentation ordinaire de traitement au début de chaque année civile »⁶. En règle générale, le passage du salaire minimal au salaire maximal d'une classe prend huit ans, le montant de l'augmentation annuelle correspondant ainsi à un huitième de la différence entre le minimum et le maximum de la classe.

Les reculs déjà imposés

Cela dit, depuis le 1^{er} mai 1991, l'augmentation annuelle peut être supprimée dans les cas où « les prestations ne satisfont pas aux exigences (prestations insuffisantes) »⁷. De plus, dès 1996, cette augmentation équivaut à un huitième de la différence entre le minimum et le maximum de la classe de traitement uniquement « si les prestations du fonctionnaire répondent entièrement aux exigences »⁸. Par contre, elle « peut être réduite à un douzième si les prestations ne satisfont qu'à la plupart des exigences »⁹ et « peut passer à un sixième si les prestations dépassent largement les exigences »¹⁰.

Chaque office fédéral doit respecter la règle selon laquelle « le nombre des augmentations ordinaires de salaire majorées ne peut excéder celui des augmentations ordinaires réduites ou refusées »¹¹. Cela signifie que « pour pouvoir augmenter un bon collaborateur, le supérieur doit en pénaliser un autre. »¹².

Le salaire « au mérite »

Ainsi, des reculs, graves, ont déjà été imposés au personnel fédéral ces dernières années. Les autorités veulent maintenant aller encore plus loin. Nettement plus loin. Elles prévoient ainsi la suppression de l'échelle des traitements. Il n'y aurait plus ainsi de salaire minimum légal par fonction ! Les 38 classes de traitement actuelles seraient remplacées par 13 à 18 « fourchettes » (« plages ») salariales.

Le salaire comprendrait une part fixe liée à la fonction et une part variable liée aux prestations, « au mérite ». D'après les intentions du Conseil fédéral, la part du salaire « au mérite » représenterait, selon les fonctions, de 10 à 40% du salaire total !

La baisse du niveau des salaires

Le Conseil fédéral prétend également que « le salaire doit être adapté aux conditions du marché »¹³. Derrière cette formule se cache la volonté de réduire les salaires à l'embauche d'une partie des fonctions, en particulier celles occupées par le personnel peu qualifié - qui bénéficie à l'heure actuelle de salaires plus corrects que les salaires de misère de l'économie privée - et d'augmenter massivement le traitement des cadres supérieurs.

De surcroît, aucun article ne donnerait plus de base légale aux augmentations annuelles. Il en va de même pour les augmentations annuelles extraordinaires en cas d'avancement (promotion), garanties par le Statut actuel mais inexistantes dans la LPers.

La liquidation des mécanismes salariaux

Quant à l'indexation des salaires, il est envisagé qu'« une allocation compensant raisonnablement le renchérissement est versée sur le salaire ou sur certaines de ses composantes et sur d'autres prestations de l'employeur »¹⁴. La traduction du langage technocratique risque d'être : « Contentez-vous des miettes ». Ce que confirme l'amendement au projet du Conseil fédéral, adopté par les deux Chambres, qui prévoit qu'il faudrait tenir compte de la « situation économique et financière » de l'employeur, « ainsi que de celle du marché de l'emploi ». Autant dire que tous les prétextes seraient bons pour refuser d'adapter les salaires.

Enfin, à l'heure actuelle, la loi garantit une série de prestations salariales (allocations en cas de mariage et de naissance(s), allocations familiales et pour enfant(s), indemnité de résidence en fonction du lieu de service) et en fixe, en règle générale, le montant. Les autorités veulent remettre en cause ce droit : la LPers est muette sur tous ces points.

En bref

Résumons. Avec la LPers, le droit à un emploi stable, pour les fonctionnaires, serait remplacé par le droit de licencié, sous n'importe quel prétexte, pour les employeurs. Le but ? Généraliser la précarité à l'ensemble des salarié-e-s, en supprimant le « mauvais exemple » représenté par le secteur public, où il existe des normes protégeant les salarié-e-s. Deuxième raison : faciliter la poursuite du démantèlement des services publics et la privatisation de leurs secteurs rentables. Pour cela, le « verrou » de la nomination doit sauter.

Quant au système salarial, un dessin n'est pas nécessaire. Leur projet est clair : ils veulent réduire le niveau des salaires et laminer les droits à un salaire minimum et aux annuités. Seule une partie du salaire serait désormais fixe, avec une part variable en fonction des « performances ». Traduction : à la tête du/de la client-e. La porte ouverte à l'arbitraire, au chacun pour soi, à la concurrence de tous contre tous, au détriment de la solidarité.

Services publics, N° 1, 28 janvier 2000

-
- ¹ *Message concernant la loi sur le personnel de la Confédération*, p. 5.
 - ² *Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)*, art. 8, 1^{er} al.
 - ³ *Idem*, art. 8, 2^{ème} al.
 - ⁴ *Statut des fonctionnaires*, art. 38, 2^{ème} al.
 - ⁵ *Idem*
 - ⁶ *Idem*, art. 40, 1^{er} al.
 - ⁷ *Règlement des fonctionnaires (1)*, art. 39 (40), 4^{ème} al.
 - ⁸ *Idem*, art. 39 (40), 1^{er} al.
 - ⁹ *Idem*, art. 39 (40), 2^{ème} al.
 - ¹⁰ *Idem*, art. 39 (40), 3^{ème} al.
 - ¹¹ *Prescriptions concernant le personnel*, 45.54^e.1, *Directives de l'Office fédéral du personnel concernant les éléments du salaire liés aux prestations au sein de l'administration générale de la Confédération à partir de 1996*, p. 9.
 - ¹² *Rapport des Commissions de gestion des Chambres fédérales au Conseil fédéral concernant la politique du personnel de la Confédération*, Feuille fédérale, N. 42, 27 octobre 1998, p. 4281.
 - ¹³ *Message concernant la loi sur le personnel de la Confédération*, p. 18.
 - ¹⁴ *Loi sur le personnel de la Confédération*, art. 15, 1^{er} al.



Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Le référendum a abouti !

Agostino Soldini,
secrétaire central SSP

Le référendum contre la *Loi sur le personnel de la Confédération* (LPers) a abouti. C'est désormais sûr. Sans l'ombre d'un doute. Au moment où nous mettons sous presse, le mercredi 28 juin, l'Union fédérative – l'organisation faïtière du personnel fédéral – a déjà reçu près de 85 000 signatures, alors que 50 000 auraient suffi. Pour la plupart, ces signatures n'ont pas encore été validées, mais ce n'est plus qu'une formalité.

Le pari du référendum est ainsi réussi. Je parle à dessein de «pari». En effet, jusqu'au début de cette année, le SSP était bien seul, au sein du mouvement syndical, à défendre l'option qu'il fallait lancer ce référendum. Même lorsque nous avons commencé à récolter des signatures, à la mi-avril, beaucoup prétendaient encore que notre démarche était vouée à l'échec. Rappelez-vous les discours et les articles sur l'impossibilité d'expliquer notre refus de la LPers en Suisse alémanique. Eh bien, aujourd'hui, le résultat est sous les yeux de tout le monde: près de 40 000 signatures ont été récoltées dans cette partie du pays. Sans oublier l'exploit que représente, à lui seul, le total réalisé sur l'ensemble de la Suisse.

Deuxième considération: l'investissement du SSP a été déterminant; nous avons récolté la moitié des signatures environ. Certes, dans quelques cantons, notre syndicat n'a pas été à la hauteur de la tâche, mais, globalement, nous avons bien rempli notre fonction de pilier, de «colonne vertébrale», avec le Syndicat de la Communication (La Poste, Swisscom, etc.), du référendum.

Ce dernier sera déposé le jeudi 13 juillet prochain. Par la suite, après un bref répit, la bataille va commencer; la votation fédérale, agendée au 26 novembre prochain, se profile déjà. Or, trop nombreuses, trop nombreux, sont encore les salarié-e-s du secteur privé, mais aussi de la fonction publique et du parapublic, qui ne perçoivent pas la LPers comme un enjeu décisif. Pour les semaines et les mois à venir, notre tâche est ainsi claire comme de l'eau de

roche: convaincre. Que le personnel du secteur public ferait les frais de la LPers: baisse du niveau des salaires, liquidation de toute protection contre les licenciements, généralisation du salaire au «mérite». Que la remise en cause des conditions de travail à La Poste, aux CFF et à l'administration fédérale ne pourrait qu'inciter les employeurs du secteur privé à accentuer leurs attaques. Que la LPers est un moyen pour mettre la vitesse supérieure dans le démantèlement des services publics, au détriment de leurs usagers/-ères. Convaincre: voilà le maître mot de chaque membre du SSP. A ne pas oublier, même sous le parasol.

Services publics, N° 12, 30 juin 2000

 **Fin de la page**

Pourquoi un référendum ?

- **Des arguments qui ne tiennent pas la route !**
Quelques éléments de réponse aux opposants au référendum
- **Prendre le risque d'un référendum ?**
Déclarer forfait de peur de perdre le match ?
- **Oui au référendum!**
Appel d'Eric Decarro avant le Congrès du SSP
- **Il faut y aller !**
Un investissement important s'impose
- **"La LPers ne correspond nullement aux exigences d'une loi progressiste"**
Discours d'ouverture d'Eric Decarro au Congrès SSP
- **Les raisons du référendum contre la LPers**
Discours de Doris Schuepp, secrétaire générale du SSP
- **Pilier de la révolution libérale**
L'enjeu représenté par la LPers est de taille
- **Services publics ou services au public?**
Conférence d'Eric Decarro, à Zürich

Des arguments qui ne tiennent pas la route !

Agostino Soldini,
secrétaire central SSP

Les opposant-e-s, au sein du mouvement syndical, au lancement d'un référendum contre la *Loi sur le personnel de la Confédération*, avancent une série d'arguments. Pour l'essentiel, leurs arguments contre le référendum sont :

- « Le Statut actuel n'a pas protégé le personnel contre les attaques des autorités ».
- « Une convention collective de travail (CCT) est mieux qu'une loi ».
- « Il serait impossible de gagner un référendum contre cette loi ».

« Le Statut actuel n'a pas protégé le personnel »

Cet argument est partiellement fondé. Le *Statut des fonctionnaires* ne prévoit pas de nomination à durée indéterminée (la seule véritable garantie d'emploi). Il postule que les rapports de travail prennent fin automatiquement à l'échéance de la « période administrative », soit tous les quatre ans. En outre, plus d'un tiers du personnel de la Confédération n'est pas fonctionnaire et peut être licencié en tout temps. Enfin, ces dernières années, les autorités ont modifié une série de dispositions au détriment des acquis du personnel. Les augmentations annuelles ont été réduites et dépendent désormais des « prestations ». De plus, le traitement initial a été diminué de 10% par rapport au salaire minimum prévu par la classe de traitement.

Il serait erroné dès lors de prétendre que le *Statut* actuel préserve intégralement les droits du personnel. Aucune comparaison n'est cependant possible par rapport au projet censé le remplacer. L'entrée en vigueur de ce dernier aggraverait nettement la situation des salarié-e-s. Il est dès lors indispensable de le combattre résolument. Il serait par contre absurde, sous prétexte que les dispositions en vigueur sont insatisfaisantes à bien des égards, d'accepter un projet nettement pire !

« La CCT est mieux qu'une loi »

Cet argument est erroné. Pour trois raisons au moins :

- Le projet de la loi du Conseil fédéral est calqué sur le modèle du Code des obligations, qui formalise le pouvoir absolu des employeurs sur les lieux de travail, au détriment des droits des salarié-e-s. Or, ce projet est la référence pour déterminer le contenu des CCT. Il est difficile ainsi de croire que, à partir d'une telle base, il serait possible d'aboutir à de « bonnes CCT ». A vrai dire, cela relève d'un rêve impossible à réaliser...
- En Suisse, aucune CCT ne prévoit les protections contre les licenciements inscrites dans le *Statut des fonctionnaires*. De même, aucune CCT ne prescrit des normes en matière salariale aussi formalisées, transparentes et universelles que les dispositions prévues par cette loi. Les syndicats du secteur public vont-ils obtenir davantage que les syndicats les plus combatifs du secteur privé ? Poser la question, c'est y répondre.
- Il n'y aurait pas une seule CCT pour l'ensemble du personnel de la Confédération et des (ex-)régies publiques. De multiples CCT sont envisagées, ce qui se traduirait par l'éclatement complet des conditions de travail des un-e-s et des autres. Les conditions seraient différentes selon l'entreprise, voire le service : le pire pour stimuler la solidarité collective ; le mieux pour diviser les salarié-e-s. Qui perdrait ? Qui gagnerait ?

« Il serait impossible de gagner un référendum contre cette loi »

Peut-être cela est-il vrai. Et alors ? Pour l'heure, la question est de savoir s'il on veut se battre pour défendre les droits collectifs des salarié-e-s du secteur public ou y renoncer. La deuxième option a été pratiquée par les syndicats du personnel fédéral ces dernières années. Ses résultats sont sans appel. De la privatisation de Swisscom à la transformation des CFF en société anonyme, en passant par les milliers d'emplois supprimés et les attaques contre les salaires, le personnel a subi une défaite après l'autre.

Veut-on poursuivre sur cette voie, alors même que le Conseil fédéral accentue son offensive ? Ce n'est pas notre choix. En fait, c'est la dernière qui sonne. Dans aucun pays européen, les attaques n'ont été si loin. Si les autorités réussissent à faire passer leur projet, nous assisterons à la fin des fonctionnaires, à la disparition pure et simple de la seule loi fédérale protégeant une partie des salarié-e-s contre l'arbitraire patronal. La loi de la jungle, en vigueur dans le secteur privé, deviendrait la règle pour l'ensemble des salarié-e-s.

Face à cette réalité incontournable, notre réponse est simple : mieux vaut mener une bataille, quitte à la perdre, que de se coucher à plat ventre devant le Conseil fédéral !

Services publics, N° 11, 24 juin 1999

Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Pourquoi un référendum ?

Prendre le risque d'un référendum ?

Paolo Gilardi,
vice-président SSP – Région Genève

Des arguments que l'on oppose au lancement du référendum contre la nouvelle loi sur le personnel fédéral (LPers), il en est un de sérieux : c'est celui qui s'appuie sur la crainte d'une cuisante défaite en votation. Celle-ci serait interprétée par les tenants d'une remise en cause encore plus massive des droits du personnel comme un encouragement à poursuivre sur la même voie. On pourrait dès lors imaginer de ne pas lancer le référendum pour pouvoir mieux organiser le personnel dans le cadre de la nouvelle loi. A première vue empreinte de réalisme, une telle approche est, paradoxalement, parfaitement... irréaliste. Explications.

Une démonstration qui se marche sur les pieds

Clé de voûte de la démonstration évoquée ci-dessus, la « cuisante défaite » devant le peuple est tout sauf garantie. Certes, la bataille référendaire ne sera pas facile, le contexte politique qui s'est manifesté lors des élections fédérales y étant pour quelque chose.

Néanmoins, le mouvement syndical n'a pas pour habitude de subordonner ses activités à l'hypothèse – qui, par définition, n'est pas une certitude – de la réussite. Nombre d'acquis sociaux actuels – l'AVS en premier lieu – n'existeraient même pas si telle démarche avait dû guider les luttes des travailleurs. Le contexte dans lequel ils furent obtenus n'était pas forcément toujours des plus favorables. Pensons, par exemple, à la votation, gagnée par les syndicats en 1934, contre la réduction des salaires du... personnel fédéral.

Déclarer forfait de peur de... perdre le match ?

En ce sens, l'argument de la défaite en votation n'est pas nécessairement le plus décisif, la défaite n'étant pas assurée d'emblée. En effet, rien n'est plus trompeur que la situation qui précède une campagne électorale, le rôle de cette dernière étant justement d'amener le débat devant

l'opinion publique pour pouvoir l'influencer, dans un sens comme dans l'autre.

Dès lors, partir de l'idée que la votation serait perdue d'avance, c'est non seulement refuser de livrer un combat important mais c'est aussi considérer que, le contexte étant ce qu'il est (ou qu'on suppose être), aucune activité syndicale en faveur des travailleurs/-euses du secteur public n'a de chances d'aboutir à des résultats. Si tel était le cas, l'idée même de mener des actions syndicales dans le cadre de la nouvelle loi, corollaire de la position de refus de lancer le référendum, ne serait que pure illusion. Comment croire en effet qu'il serait possible demain, dans le cadre d'une loi qui réduit les droits des salarié-e-s, de mener les luttes que l'on pense impossibles aujourd'hui ? Poser la question, c'est y répondre !

Un effet boule de neige

Par contre, ne pas contester la loi par un référendum aurait des effets terribles : plus que toute défaite en votation, fût-elle cinglante, cela ouvrirait encore plus largement la voie à une accélération des privatisations, à de nouvelles et plus violentes vagues de flexibilisation et à de tout aussi violentes attaques supplémentaires contre les salaires.

Mais, au-delà du scénario général, l'absence de référendum livrerait l'ensemble des salarié-e-s des services publics, mains et pieds liés, au bon vouloir des autorités, fédérales ou cantonales qu'elles soient. Déjà, l'ouverture du débat aux Chambres est utilisée par les différents gouvernements cantonaux pour justifier les remises en cause successives qu'ils voudraient imposer en supprimant le principe de la garantie d'emploi ou les échelles salariales. Qu'en sera-t-il demain si nous laissons passer la nouvelle loi sur le personnel fédéral sans y opposer de référendum ? Quelle sera notre légitimité pour nous opposer aux mesures cantonales ? Une fois encore, poser la question, c'est y répondre !

Prendre le risque de se... renforcer !

De plus, une fois la nouvelle loi en vigueur, comment prétendre organiser les travailleurs/-euses après leur avoir dit que cette loi ne pouvait être combattue et, surtout, après en avoir, de fait, accredité tous les aspects, y compris les plus inacceptables ? Comment appeler les salarié-e-s à se mobiliser contre l'application d'une loi que l'on aura dite impossible à combattre ? Comment leur demander de rejoindre un syndicat qui se sera voulu incapable d'organiser la résistance contre la plus grave remise en cause du statut du personnel depuis son introduction ?

De ce point de vue, ce n'est pas l'acceptation, aujourd'hui, d'une loi inacceptable qui permettra d'organiser les luttes de demain. C'est, au contraire, à travers le lancement du référendum que l'on délégitime la loi qui va être adoptée par les Chambres d'une part, et que l'on prépare le terrain pour les combats de demain, d'autre part.

En effet, même en imaginant que nous perdions en votation populaire, et que la loi entre donc en vigueur, c'est justement le fait de l'avoir contestée et de s'être donné les moyens nécessaires pour le faire qui donnera au syndicat

la crédibilité dont il aura besoin pour faire face à l'utilisation de cette nouvelle loi contre le personnel fédéral. C'est en contestant aujourd'hui, par voie de référendum, une loi qui restreint les droits du personnel que l'on pourra légitimer demain l'appel du syndicat à la mobilisation des travailleurs/-euses contre l'application du salaire « au mérite », contre la flexibilisation des horaires de travail, contre les licenciements dits « économiques ».

Ainsi, c'est aussi pour se renforcer qu'il faut prendre le risque de... perdre en votation !

Services publics, N° 21, 17 décembre 1999



Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Pourquoi un référendum ?

Oui au référendum!

Le Congrès extraordinaire de notre syndicat, qui se tiendra le 25 mars, à Zurich, revêt une importance certaine. Convoqué à la demande de 36 sections, il sera essentiellement consacré à la *Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)* et au lancement du référendum contre celle-ci.

Eric Decarro,
président national SSP

Notre syndicat sera le premier à prendre position sur la LPers, au lendemain même de la décision finale des Chambres fédérales. Tous les syndicats directement concernés, à savoir le Syndicat de la Communication (La Poste et les télécommunications), le SEV (cheminots) et l'Union fédérative du personnel fédéral (UF), qui regroupe l'ensemble des organisations du secteur public, prendront position ces toutes prochaines semaines, de même que l'Union syndicale suisse (USS). Le délai de 3 mois pour récolter les 50 000 signatures nécessaires s'ouvrira, probablement, le 4 avril, et la votation populaire est d'ores et déjà fixée, en cas d'aboutissement du référendum, au 26 novembre de cette année.

Dès le début, contre la LPers

J'espère vivement que le Congrès prendra clairement position contre la loi et pour le référendum, afin d'ouvrir la campagne de manière dynamique.

La situation a beaucoup évolué depuis notre Congrès d'Interlaken, qui s'était tenu en juin de l'année dernière. Lors de celui-ci, notre syndicat, le premier, s'était prononcé contre le contenu de la LPers et pour le référendum, mais à une courte majorité seulement. Depuis lors, la Conférence fédérative du personnel fédéral de notre syndicat a pris une position très nette en faveur du référendum, ce dont il faut lui savoir gré. Il est maintenant nécessaire de franchir un pas supplémentaire en décidant de lancer le référendum dans tous les cas de figure, et non dans le seul cas où l'UF le lancerait.

L'UF, au départ très réticente, semble désormais se rallier à l'idée du référendum, suite aux détériorations qu'ont encore introduites les Chambres fédérales par rapport au projet initial. Il convient cependant d'être clair sur le fait que, avant même ces détériorations, le contenu de cette loi était déjà parfaitement inacceptable d'un point de vue syndical.

Une loi centrale

Nous devons rejeter catégoriquement la LPers qui supprime des protections essentielles pour les salarié-e-s, privatise de manière rampante les conditions de travail et d'emploi des 105 000 employé-e-s fédéraux/-ales, et fait éclater ces dernières selon l'entreprise.

La LPers est une loi centrale pour la fonction publique: son contenu ne tarderait pas à essaimer dans les collectivités locales. Les salarié-e-s des cantons ou communes, dont les autorités ont d'ores et déjà aboli la "nomination des fonctionnaires" ou introduit le "salaire au mérite", doivent se rendre compte que la LPers constitue aussi une menace pour eux/elles. Son entrée en vigueur accentuerait encore les tendances à la dérégulation de leurs conditions de travail. De plus, la remise en cause par l'Etat lui-même d'éléments normatifs essentiels, en matière de salaires et de conditions de travail, ouvrirait la porte, dans le secteur privé, à un durcissement des attaques patronales contre les salarié-e-s.

Une loi inacceptable

Nous ne devons en aucun cas nous soumettre à tous ces discours sur la "nécessaire modernisation" du statut du personnel, car la LPers correspond fondamentalement aux besoins des milieux dominants et constitue une régression sociale sur toute la ligne. Elle renforce en effet à tous les niveaux le pouvoir des directions sur les employé-e-s:

- détermination des salaires, avec la suppression des échelles salariales et l'introduction d'une part renforcée de salaire "au mérite";
- indexation des salaires aléatoire;
- redistribution de la "masse salariale" en faveur des hauts et très hauts revenus;
- flexibilisation des horaires, sur une base annuelle, en fonction des stricts besoins des entreprises;
- pouvoir de licencier renforcé car la garantie de l'emploi liée à la nomination n'aurait plus cours, tandis que la loi ouvre la porte à des licenciements massifs pour raisons économiques ou d'exploitation;
- renégociation périodique à la baisse des conditions de travail dès lors que celles-ci ne seraient plus ancrées dans la loi, comme actuellement.

Une loi contre les services publics

La LPers est strictement conçue comme un "instrument de direction" aux mains de la hiérarchie pour accélérer les restructurations des services publics, au nom de la réduction des coûts et de la rentabilité, et cela au détriment des emplois et des prestations à la population. Il suffit de penser au plan *Optima*, qui prévoit la fermeture de nombreux bureaux de poste, et à la politique des CFF visant à fermer des petites gares.

Elle vise à élargir la marge de manœuvre des employeurs en matière de "gestion du personnel" pour soumettre de manière renforcée les services publics aux "forces du marché", et préparer ainsi leur privatisation. Enfin, un tel durcissement des rapports de travail au sein de l'Etat et des services publics implique un Etat plus autoritaire dans ses rapports avec la population.

Pour une campagne offensive

Le mouvement syndical doit refuser la LPers au nom de ses propres conceptions en matière de réforme du statut du personnel. Les salarié-e-s ne sont pas des pions qu'on peut prendre et jeter au gré des restructurations. Comme leurs collègues du secteur privé, ce sont des hommes et des femmes qui produisent, par leur travail, l'essentiel des richesses sociales. Ce travail doit être reconnu dans des droits et conditions de travail stables, mais évolutives.

Une loi sur le personnel devrait définir, elle-même, les conditions de travail; garantir la sécurité de l'emploi; prévoir des normes salariales qui permettent à toutes les catégories d'employé-e-s de vivre décemment; reconnaître le droit à l'indexation et aux augmentations de salaires; prendre en compte les besoins des salarié-e-s dans la détermination des horaires de travail; protéger les droits des femmes; consacrer, enfin, le droit de grève, la reconnaissance des syndicats, la liberté d'association, et l'exigence d'un respect intégral par l'Etat des droits fondamentaux de ses employé-e-s.

Voilà une réforme qui constituerait "un plus" en matière de *liberté* pour la majorité des personnes concernées, et dont bénéficierait indirectement la grande majorité de la population; une telle réforme impliquerait aussi des services publics de qualité et un Etat proche de la population.

Pour une campagne de terrain

Si nous lançons le référendum, nous aurons à conduire une campagne offensive contre le contenu de cette loi et mener en priorité une campagne de terrain et de mobilisation, sans renoncer cependant aux moyens traditionnels des encarts publicitaires.

Notre syndicat devra s'engager tout entier dans cette campagne, en profiter pour se profiler dans notre secteur et participer à des comités unitaires pour s'adresser aux usagers/-ères des services publics et aux citoyennes et citoyens.

Services publics, N° 5, 24 mars 2000

 **ut de la page**

Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Pourquoi un référendum ?

Il faut y aller !

Agostino Soldini,
secrétaire central SSP

Nous y sommes. Ce vendredi 24 mars 2000, les Chambres fédérales adopteront, en votation finale, la *Loi sur le personnel de la Confédération* (LPers). Cette loi, appelée à remplacer le *Statut des fonctionnaires*, s'appliquerait au personnel de l'administration générale de la Confédération, des Chemins de fer fédéraux (CFF) et de La Poste.

Il s'agit d'une loi inacceptable. Du projet le plus arriéré, en matière de droits des salarié-e-s du secteur public, qui ait été présenté en Europe. Du jamais vu, même.

Très probablement, une campagne syndicale, nationale, s'ouvre. Finalement. Nous avons déjà perdu du temps, trop de temps, à force d'attendre l'issue du débat aux Chambres, alors que celui-ci était joué d'avance.

Au Parlement, toutes les propositions des partis situés à gauche de l'échiquier politique ont été balayées. La droite n'a pas fait de concessions. Aucune. Zéro. Rien. Ce qui confirme sa détermination à remettre en cause, avec force, les droits des salarié-e-s. Pire encore, sur quelques points, elle a réussi l'exploit d'aggraver le projet du Conseil fédéral.

Avec la LPers, le droit à un emploi stable, pour les fonctionnaires, serait remplacé par le droit de licenciement, sous n'importe quel prétexte, pour les employeurs. Le but? Accélérer le démantèlement des services publics et les privatisations, ce qui exige de faire sauter le "verrou" de la nomination, seule véritable protection contre les licenciements.

Quant au système salarial, avec la nouvelle loi, il n'y aurait plus de salaire minimum légal par fonction, qui est la seule garantie contre le dumping. Les salaires seraient adaptés aux "conditions du marché". Pour la majorité des fonctions, leur diminution est programmée. De plus, le salaire comprendrait désormais une part variable, liée aux prestations, "au mérite". Enfin, aucun article ne donnerait plus de base légale aux augmentations annuelles, tandis que l'indexation dépendrait notamment de la "situation économique et financière" de l'employeur. En clair: tous les prétextes seraient bons pour refuser d'adapter les salaires.

La LPers se situe pleinement dans le cadre de l'offensive patronale contre les droits des salarié-e-s. Elle accompagne ainsi, par exemple,

les attaques contre l'AVS, visant à élever une nouvelle fois l'âge de la retraite des femmes et à laminer une série de prestations, les rentes de veuve en particulier.

Si le Congrès de notre syndicat décidait, ce samedi 25 mars, de lancer le référendum, cette campagne exigerait un investissement important de notre part. De toutes nos sections et régions. Pour récolter les signatures nécessaires à l'aboutissement du référendum. Pour préparer la votation populaire d'ores et déjà agendée au 26 novembre prochain en cas d'aboutissement du référendum. Ainsi, dans chaque canton, des comités militants, rassemblant l'ensemble des forces opposées à la LPers, devraient être mis sur pied. Parallèlement, il faudrait mener notre propre campagne, en tant que SSP, à l'intention des salarié-e-s du secteur public. Pour expliquer notre position. Pour construire le syndicat.

Services publics, N° 5, 24 mars 2000



Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Pourquoi un référendum ?

"La LPers ne correspond nullement aux exigences d'une loi progressiste"

Nous reproduisons ci-dessous le discours d'ouverture du Congrès du SSP, qui s'est tenu le 25 mars dernier, prononcé par Eric Decarro, président national de notre syndicat, brillamment réélu à cette fonction. Ce discours aborde plusieurs questions, en particulier les raisons de notre opposition à la LPers, notre réponse à la propagande sur la prétendue nécessité de "moderniser" dans un sens néolibéral les services publics, ainsi que la définition des axes d'une campagne syndicale contre cette loi.

Eric Decarro,
président national SSP

"Chères et chers collègues,

Je déclare ouvert ce congrès extraordinaire qui sera consacré pour l'essentiel à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), ainsi qu'à l'élection du nouveau comité national du SSP et de la présidence de la fédération. [...]

Ce congrès extraordinaire a été convoqué suite à la demande formulée, conformément à nos statuts fédératifs, par 36 sections de notre syndicat; la position du SSP sur la LPers et sur la question du référendum sera dès lors tranchée dans le cadre de ce congrès, ce qui correspond, à mon sens, à l'importance des enjeux.

Notre syndicat est ainsi le premier à prendre position sur la LPers, au lendemain même de l'adoption par les Chambres fédérales du contenu final de cette loi. Les autres syndicats directement concernés, à savoir le Syndicat de la Communication (poste et télécommunications), le SEV (syndicat des cheminots), ainsi que l'Union fédérative du personnel fédéral prendront position sur cette question ces toutes prochaines semaines, de même que l'Union syndicale suisse (USS).

En quelques mois, la situation a changé: la tendance est aujourd'hui nettement orientée dans le sens du référendum, compte tenu des détériorations qu'ont encore apportées les Chambres fédérales au projet initial.

La Conférence fédérative du personnel fédéral du SSP, quant à elle, a clairement pris position, dès janvier, contre la loi et pour le principe du référendum. Aujourd'hui, le Congrès devra, à mon sens, franchir un pas supplémentaire en décidant de lancer le référendum dans tous les cas de figure.

Une loi centrale pour toute la fonction publique

La loi sur le personnel fédéral est une loi centrale pour toute la fonction publique et parapublique de ce pays. La loi actuelle, dite *Statut des fonctionnaires*, qui contient des éléments essentiels en matière de conditions de travail et de salaire, concerne – de manière plus ou moins directe – plusieurs centaines de milliers de salarié-e-s en Suisse.

Elle s'applique tout d'abord aux 105 000 employé-e-s de la Confédération et des entreprises fédérales qui sont directement soumis à cette loi.

Elle concerne aussi les salarié-e-s des entreprises sous-traitantes ou "filialisées" des entreprises publiques, ainsi que les salarié-e-s des entreprises privées œuvrant dans le même secteur, dont les conditions de travail sont souvent alignées sur celles des entreprises fédérales.

Elle concerne enfin le personnel des fonctions publiques cantonales ou communales, ainsi que celui des entreprises et institutions publiques ou parapubliques, car la LPers est une loi faitière qui influence l'ensemble des conditions d'emplois, de salaires et de travail dans le secteur public.

Les grands points d'opposition à la LPers

Nous devons refuser cette loi pour les raisons suivantes:

- La LPers ouvre tout grand la porte à une réorganisation néolibérale des services publics et remet en cause la fonction publique dans son principe même. Elle privatise de manière rampante les conditions de travail du personnel fédéral, préparant ainsi le terrain pour une privatisation ultérieure des entreprises publiques. Elle rapproche en effet le droit public du droit privé en matière de droit du travail et introduit dans la loi le recours au Code des obligations (CO) à titre subsidiaire, ce qui est une nouveauté dans le secteur public. De plus, des catégories de personnel entières seraient soumises uniquement au CO: auxiliaires, stagiaires, personnel recruté à l'étranger, ainsi que le personnel des entreprises filialisées des CFF et de La Poste.
- Elle supprime des protections essentielles du personnel du point de vue de l'emploi, des conditions salariales et de travail, renforçant ainsi à tous les niveaux le pouvoir des directions d'entreprises et de service sur les salarié-e-s; elle abolit le principe de la nomination pour une période administrative et le remplace par des rapports de travail révocables en tous temps, sur la base d'un contrat individuel de travail; elle introduit comme motif de licenciement "les impératifs économiques ou d'exploitation" qui concernent explicitement les cas de "restructurations de grande envergure"; elle énumère, enfin, une série de motifs de résiliations, comme la "mauvaise volonté", les "manquements dans le comportement

et les prestations", le "refus d'accepter un travail convenable", qui ouvrent la porte à des appréciations subjectives et arbitraires de la hiérarchie.

- Elle vide de toute substance la loi actuelle (*Statut des fonctionnaires*), qui contient des éléments essentiels en matière de conditions de travail; à l'exception de quelques points, comme la fixation d'un salaire minimal, la durée maximale du travail (sur une base annuelle et non plus hebdomadaire), la durée minimale des vacances et la part minimale de la composante fonction dans le salaire total, qui seront de la compétence du Conseil fédéral mais ne figurent même pas dans la loi, tout est renvoyé à des ordonnances ou des CCT renégociables tous les 3 ans. Dans le contexte des politiques d'austérité actuelles, de nouvelles attaques aux intérêts des salarié-e-s sont ainsi programmées.
- Elle démantèle les échelles de traitement ancrées aujourd'hui dans la loi pour leur substituer des "plages de salaires" et introduit une part de salaire au mérite pouvant aller de 10% à 40% du salaire total, selon la fonction. Comme ce nouveau système salarial "axé sur la prestation et le marché" devra se conformer à la "neutralité des coûts", il faudra dès lors prendre à certain-e-s pour donner aux "méritant-e-s", et l'on peut s'attendre, dans ce cadre, à une forte redistribution de la masse salariale du bas vers le haut.
- La LPers consacre enfin l'éclatement des conditions de travail du personnel fédéral selon l'entreprise; elle divise par ailleurs les salarié-e-s selon qu'ils/elles sont sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, et selon qu'ils/elles sont soumis-es à la LPers ou au CO.

Une modernisation nécessaire?

Notre syndicat doit dire clairement que la LPers ne correspond nullement aux exigences d'une loi progressiste qui suppose des garanties d'emploi pour les salarié-e-s, des normes stables, incluant des possibilités d'évolution positives, en matière de conditions de travail et de salaires, et des droits accrus pour les salarié-e-s, en particulier le droit de grève, reconnu dans tous les pays démocratiques, une reconnaissance des libertés syndicales, le respect des droits fondamentaux des salarié-e-s, ainsi qu'une reconnaissance explicite des droits des femmes.

Nous ne devons en aucun cas nous soumettre à tous ces discours, selon lesquels la LPers représenterait une "modernisation nécessaire" des rapports de travail dans la fonction publique fédérale. Ces discours permettent de présenter cette loi comme quasiment progressiste, alors qu'elle ouvre sur des régressions sociales majeures et correspond fondamentalement aux intérêts des milieux dominants. Ces discours visent aussi à "disqualifier" et à réduire à une position ultradéfensive, toutes celles et ceux qui veulent défendre les emplois, ainsi que les droits et conditions de travail et de vie des salarié-e-s, en les présentant comme des "conservateurs" ou des gens qui défendent des "intérêts étriqués".

Au nom de cette "modernisation nécessaire", et d'une "fonction publique atout pour la compétitivité de notre économie", on voudrait désormais nous faire croire que la garantie de l'emploi, la sécurité des conditions d'existence des salarié-e-s, la stabilité de leurs conditions de travail en même temps que l'amélioration régulière de celles-ci, appartiendraient à un passé révolu et qu'il faudrait désormais se résigner à la précarisation des conditions de vie et de travail des salarié-e-s, à une situation d'insécurité

croissante et au renforcement du pouvoir de la hiérarchie sur les salarié-e-s; et l'on vient nous dire que c'est ça qui serait "moderne".

On voudrait aussi nous faire croire que la notion de services publics serait périmée, et que nous devrions considérer comme un progrès que ceux-ci soient de plus en plus soumis à la concurrence et aux forces du marché, ou qu'ils soient purement et simplement privatisés, avec toutes les conséquences que cela implique pour la population.

Au nom de cette modernité-là, nous devrions aussi accepter que les infrastructures et les services publics qui ont été édifiés aux frais des contribuables, et au prix de grands sacrifices par la collectivité, soient désormais bradés à des intérêts privés puissants, soumettant ainsi aux exigences de rentabilité des multinationales la satisfaction de besoins essentiels des populations comme l'eau, l'énergie, les communications, etc.

Nous considérons pour notre part que seuls des rapports salarié-e-s stables et des conditions de travail correctes, permettant à chacune et chacun de vivre décemment, correspondent à des rapports modernes et progressistes, adaptés à l'immense potentiel dont dispose aujourd'hui l'humanité pour améliorer la situation des salarié-e-s et de la population en général.

Les rapports de marché et de concurrence portent en eux, au contraire, la régression, parce qu'ils sont basés sur la compétition à outrance et à tous les niveaux (pays, entreprises, salarié-e-s eux-mêmes), et qu'ils privilégient la rentabilisation des capitaux et les intérêts des actionnaires sur toute autre considération.

La campagne du SSP

Nous devons conduire une campagne claire contre le contenu de cette loi. Il s'agit d'une campagne référendaire et nous devons mettre en évidence les raisons éminemment positives pour lesquelles nous disons NON à cette loi.

Nous devons dès lors mettre en avant 4 axes dans cette campagne:

1. Pour la défense des intérêts du personnel fédéral et de l'ensemble des salarié-e-s de la fonction publique, qui sont toutes et tous, directement ou indirectement, concernés par le contenu de cette LPers.
2. Pour la défense des conditions d'emplois, de travail et de salaires en général; les salarié-e-s du privé ont eux aussi intérêt à ce que les lois et statuts qui concernent la fonction publique contiennent des normes claires en matière de conditions d'emplois, de travail et de salaires; l'acceptation du contenu de cette LPers, et l'accélération de la dérégulation des conditions de travail qui s'ensuivrait dans le secteur public, donnerait le signal de nouvelles attaques du patronat contre les intérêts des salarié-e-s du secteur privé.
3. Pour des services publics de qualité et répondant aux besoins de la population, et non axés exclusivement sur le marché, la réduction des coûts et la rentabilité financière. L'ensemble de la population et des salarié-e-s ont besoin de tels services publics, comme l'ont prouvé, récemment, diverses mobilisations d'usagers/-ères contre la suppression de bureaux de poste.
4. Pour un Etat démocratique et proche de la population, car le durcissement des rapports de travail et le renforcement du pouvoir de la hiérarchie sur leurs subordonné-e-s qu'induirait

cette LPers, à tous les niveaux des services publics et de l'Etat, ne pourrait que déboucher sur un autoritarisme accru dans les rapports entre ces derniers et la population.

Notre campagne devra dans toute la mesure du possible être une campagne de terrain et fondée sur la mobilisation des salarié-e-s, et nous devons y consacrer des moyens financiers importants car il s'agit d'une question cruciale pour le mouvement syndical.

Nous aurons à conduire une campagne à deux niveaux: tout d'abord, le SSP devra faire campagne auprès des salarié-e-s qui travaillent dans notre champ d'activité, afin de mobiliser ceux-ci et celles-ci contre la loi. D'autre part, dans la campagne plus générale qui s'adressera aux personnes ayant le droit de vote, le SSP devra participer à la campagne unitaire, réunissant syndicats, associations du personnel ou d'usagers/-ères, et partis politiques qui s'opposent à la LPers.

[...] Je vous souhaite, et je nous souhaite, un bon congrès, qui permette à notre syndicat d'adopter les positions qui s'imposent du point de vue de la défense des intérêts des salarié-e-s et des services publics."

Services publics, N° 6, 7 avril 2000

 **ut de la page**

Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Pourquoi un référendum ?

Les raisons du référendum contre la LPers

Nous publions ci-dessous de larges extraits de l'intervention de Doris Schuepp, secrétaire générale du SSP, à Coire, le 9 mai dernier, lors de l'assemblée de la Région Grischun (Grisons) de notre syndicat.

Doris Schuepp,
secrétaire générale SSP

En lançant le référendum contre la *Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)*, le SSP vise quatre objectifs:

Nous voulons:

- empêcher l'introduction d'une loi détériorant la situation des employé-e-s de la Confédération;
- nous opposer à l'entrée en vigueur d'une loi qui aurait des répercussions négatives sur toutes les autres catégories de salarié-e-s;
- combattre une loi qui nuit aux services publics;
- illustrer l'importance des services publics.

Défendre les intérêts des employé-e-s de la Confédération

[...] Rappelons, tout d'abord, que le SSP avait déjà jugé insuffisant le projet de loi présenté par le Conseil fédéral. Ayant pris connaissance de l'état des discussions, le Congrès fédératif ordinaire avait réagi en menaçant de lancer le référendum contre la LPers, tout comme l'avait fait l'Union syndicale suisse (USS) pour les accords bilatéraux. En été 1999, bon nombre de nos syndiqué-e-s avaient pourtant encore l'espoir que le Parlement fédéral améliore le projet de loi lors de sa session de décembre. Contrairement à ce qui s'est passé pour les accords bilatéraux, l'influence exercée par le Parlement n'a pas donné les résultats souhaités, causant une grande déception, notamment au sein du personnel directement concerné. C'est pourquoi il n'est pas surprenant que la Conférence fédérative du personnel fédéral de janvier 2000 ait clairement rejeté la nouvelle LPers et qu'elle se soit prononcée, de manière nette, en faveur du lancement du référendum. Contrairement à ce que

prétendent les rumeurs, la conférence n'a pas abouti à cette décision à cause des collègues romands, car le personnel syndiqué de Suisse alémanique directement concerné par la LPers a pris position de manière aussi claire que les Romand-e-s pour le référendum.

Si, deux mois plus tard, le Congrès fédératif extraordinaire du SSP a également accepté le référendum, il faut comprendre cette décision comme un moyen de soutenir les employé-e-s directement concerné-e-s par le projet de loi. Avec le référendum, nous défendons donc les intérêts du personnel directement concerné par la LPers, tout en accomplissant une tâche que l'on peut certainement qualifier de "traditionnelle" pour un syndicat. Celles et ceux qui veulent nous critiquer à propos du lancement du référendum devraient garder à l'esprit ces éléments.

Défendre les intérêts des autres catégories de salarié-e-s

Le fait que le Congrès fédératif extraordinaire ait accepté de façon aussi nette le lancement du référendum ne s'explique pas seulement par sa volonté de soutenir le personnel directement touché par la LPers. En effet, il était conscient que la loi sur le personnel du plus important des employeurs publics deviendrait, tôt ou tard, la référence pour le reste du personnel de la fonction publique, ce qui représente près de 500 000 personnes. Dès lors, nous ne devons pas nous étonner que certains employeurs cantonaux et communaux aient déjà commencé à abaisser le niveau de leur statut du personnel selon le modèle de la LPers.

Quiconque se réjouirait, en cachette, de voir que l'on détériore les conditions des employé-e-s du secteur public se trompe et méconnaît l'influence des conditions de travail du secteur public sur les salarié-e-s du secteur privé. En effet, une dégradation des conditions de travail du personnel de la fonction publique affaiblirait la position de tou-te-s les salarié-e-s sur le marché du travail. Les employeurs privés se sentiraient encouragés dans leur volonté de déréguler davantage les conditions de travail et de faire pression sur ces conditions, car la "saine concurrence" avec les salarié-e-s du secteur public disparaîtrait, notamment pour les bas salaires. [...]

Défendre des privilèges?

Les "serviteurs de l'Etat" ont ceci de particulier que tous les regards sont sur eux. Non seulement leurs salaires sont financés par le biais des impôts, mais leur situation est celle de représentant-e-s d'un Etat dont la fonction est aussi bien de punir que de protéger. C'est pourquoi il existe entre la population et "les serviteurs de l'Etat" une relation où amour et haine se mêlent. Et c'est cette relation qui marque les esprits. Ainsi, l'on s'énerve moins vite lorsqu'il s'agit de faire la queue devant un guichet de banque que devant un guichet de La Poste. En effet, la Poste nous appartient, à nous, le peuple. Cette manière de voir, à travers un tel filtre, se répercute également sur la perception des conditions d'engagement.

Dans ce contexte, il est intéressant de définir les différences exactes entre les conditions d'engagement du personnel des services publics et celles du personnel du secteur privé:

- *Salaires:* Dans les services publics, les fourchettes salariales sont petites en comparaison de celles de l'économie privée, ce qui signifie des montants décents pour les bas salaires et pas de montants indécents pour les salaires élevés. Certains prétendent cependant que les employé-e-s des services publics touchent des salaires nettement au-dessus de la moyenne des autres salaires. Or, le personnel fédéral reçoit des salaires qui correspondent en moyenne à ceux des employé-e-s des banques, des assurances, de l'industrie chimique et du commerce. Contrairement au secteur privé, il existe dans le secteur public une transparence qui s'étend également aux revenus élevés, et les femmes touchent le même salaire que les hommes pour un même travail. En outre, la Confédération compte parmi son personnel près de 30% d'employé-e-s ayant une formation universitaire. Il va de soi que ces facteurs ont une influence sur le calcul du "salaire moyen".
- *Protection contre les licenciements:* Pour l'instant, les services publics disposent encore d'une meilleure protection contre les licenciements que le secteur privé. (Dans la fonction publique, la protection contre le licenciement est particulièrement importante pour pouvoir accomplir le service de manière indépendante.)
- *Suppressions de postes:* Les postes du secteur public ont été réduits principalement par le biais de départs naturels ou par des mises à la retraite anticipée et non par des licenciements (25 000, dont 18 000 à la Confédération).
Le fait que les services publics versent des salaires décents et qu'ils ne pratiquent pas la politique du "hire and fire" ("engager et virer") ne doit pas être considéré comme un privilège, mais plutôt comme un acquis obtenu par les syndicats. Pour quelle raison ne faudrait-il pas défendre ces acquis?
Par ailleurs, les employé-e-s des cantons et de la Confédération ont été confrontés à une augmentation massive de leur volume de travail en raison de la suppression de postes – dans le cadre des mesures d'économies – et ils/elles n'ont pas non plus été épargné-e-s par les réductions de salaire. Aujourd'hui, nous payons la facture de cette politique. Comme lors de chaque reprise économique, bon nombre d'employé-e-s quittent la fonction publique pour chercher un emploi mieux rémunéré dans l'économie privée. Voilà un autre élément qui montre que le personnel de la fonction publique n'est pas privilégié.

Contre le démantèlement des services publics

"Car ils ne savent pas ce qu'ils font..." Voilà le titre d'un article paru dans la *Neue Zürcher Zeitung* (NZZ) le 5 mai dernier, dans lequel l'auteur s'est plaint de la fermeture de 100 gares supplémentaires, du démantèlement très rapide des prestations et de la démotivation du personnel des Chemins de fer fédéraux (CFF). Il a conclu son article avec le commentaire suivant: "Des structures résultant d'un développement historique, qui ne sont pas fausses ou dépassées dans tous les cas, sont détruites sans ménagements par des pseudo-managers, ce qui nous rappelle la citation du Nouveau Testament rendue populaire par un des films légendaires de James Dean: "... car ils ne savent pas ce qu'ils font."

Le fait que la NZZ publie aujourd'hui de telles positions est un

signe montrant que de larges couches de la population désapprouvent maintenant le démantèlement continu des services publics.

Pour notre part, grâce à notre référendum, nous voulons donner un signal exprimant notre opposition au démantèlement des services publics. En effet, la LPers ne dérégule pas seulement les conditions d'engagement, elle facilite aussi le démantèlement des services publics.

Défendre la fonction publique, c'est défendre les services publics!

Le démantèlement de la fonction publique signifie...

... une couverture de prestations moins bonne

Après que le démantèlement des prestations publiques, qui s'est effectué "à petites doses" durant les années 1990, n'a pas été suivi avec beaucoup d'attention, l'on commence à sentir une résistance au sein de la population, dans les lieux où les effets du démantèlement sont directement perceptibles: lors de la fermeture de bureaux de poste, de gares et d'hôpitaux. Il n'est pas nécessaire d'être un devin pour discerner les répercussions négatives d'un démantèlement continu, surtout dans les régions périphériques.

... moins d'emplois

Le démantèlement de prestations est toujours accompagné d'une suppression de postes. Il ne faut pas se réjouir si les CFF ont réalisé un bénéfice au cours de la première année de leur existence en tant que société anonyme d'Etat, étant donné qu'ils ont supprimé 1600 postes pendant cette même année.

La Confédération figure, quant à elle, parmi les employeurs ayant supprimé le plus grand nombre d'emplois durant les années 90. Les 18 000 postes supprimés manquaient sur le marché du travail, marqué, à l'époque, par un fort taux de chômage.

... moins de protection pour l'environnement

Un autre exemple peu glorieux est la déclaration faite, fin avril, par les CFF, selon laquelle ils veulent transférer sur la route le transport des bagages. En plus de la suppression de 200 emplois et de la

réduction du nombre de gares dans lesquelles il est possible de déposer des bagages à transporter (de 550 à 150), les bagages seront dorénavant acheminés par des camions, ce qui représente une nuisance plus grande pour l'environnement.

... moins de contrôle démocratique

Chaque privatisation de produits et services publics entraîne une perte au niveau du contrôle démocratique. Dès qu'une prestation est fournie par un privé, ni le peuple ni le Parlement ne peuvent plus exercer une influence directe sur le plan de la qualité, du prix et de la couverture géographique de cette prestation. Certains pays nous livrent à ce propos des exemples à ne pas suivre, résultant du fait qu'ils ont privatisé le système sanitaire et l'approvisionnement en eau.

... moins de parts en mains suisses

Au sein de Swisscom, qui, récemment, a fait les gros titres des journaux, à plusieurs reprises, en raison de suppressions d'emplois massives, les discussions portent depuis peu également sur le fait que l'Etat détient la majorité des actions (65%). Les conséquences de la vente des actions détenues par l'Etat seraient les mêmes que celles qui ont pu être observées dans d'autres pays: Swisscom ne resterait plus en mains suisses. Ainsi, l'entreprise danoise Telecom n'est plus détenue par les Danois. Cette ancienne institution, qui appartenait au peuple danois, a été vendue à une grande entreprise étrangère.

Si l'évolution qui est en train de se produire au niveau du globe persiste, par exemple dans les domaines des télécommunications, de l'eau et de l'énergie, à moyen terme il ne restera plus qu'un petit nombre d'entreprises privées se partageant le marché mondial.

Nous ne croyons ni ne pardonnons l'attitude du "car ils ne savent pas ce qu'ils font" s'il s'agit de la vente ce qui appartient à l'Etat. [...]

Pour toutes ces raisons, nous combattons la Loi sur le personnel de la Confédération avec un référendum.

Services publics, N° 9, 19 mai 2000



Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Pourquoi un référendum ?

Pilier de la révolution libérale

Adoptée le 24 mars par la majorité bourgeoise des Chambres, la LPers sera combattue par référendum. Ainsi en a décidé le Syndicat des services publics (SSP-VPOD) réuni en Congrès le lendemain. Cette nouvelle loi est appelée à remplacer l'actuel statut du personnel de la Confédération et concerne plus de 105 000 salariés, ceux de l'administration fédérale ainsi que ceux de *La Poste* et des CFF.

Sa portée dépasse cependant le stricte cadre de la Confédération. En effet, de tout temps, le statut du personnel fédéral fait office de référence pour l'ensemble des fonctions publiques cantonales et communales. De plus, en matière de droits des salariés, il représente généralement un élément important de comparaison avec le secteur privé. Enfin, la place qu'un Etat accorde à ses salariés exprime aussi l'importance qu'il attribue aux services publics. Autant dire que l'enjeu est de taille...

Paolo Gilardi,

membre du comité national SSP

De fait, la LPers constitue aujourd'hui en Suisse l'une des deux pièces maîtresses d'une vaste contre-réforme sociale, l'autre étant la tentative de démantèlement du principe de la solidarité dans le cadre de l'AVS. Loin de se limiter à des effets majeurs en matière de conditions de travail, elle subvertit les principes mêmes qui ont présidé, depuis l'entre deux guerres, à la définition du rôle des services publics et, partant, de leurs employés.

Logiques renversées

En matière de droits des travailleurs d'abord, la LPers opère, à plusieurs niveaux, un profond renversement de logiques. En supprimant le principe de la nomination et en autorisant les licenciements collectifs " pour des raisons d'exploitation majeures " la nouvelle loi remplace la garantie, toute relative d'ailleurs, de l'emploi par la liberté de licencier.

Les effets d'une telle logique sont évidents. N'est-ce pas au nom " d'impératifs " économiques que l'ancienne régie fédérale devenue Swisscom a pu annoncer la suppression de milliers d'emplois ? Chantres du moins d'Etat, de la réduction des dépenses publiques et du respect des " Lois " de l'économie, les partis majoritaires au Parlement n'ont pas jugé nécessaire de s'élever contre ces milliers de licenciements. Nul n'est donc besoin d'être devin pour imaginer

que c'est au nom des mêmes " raisons d'exploitation " que la droite musclée voudra imposer des mesures analogues en matière d'emplois publics.

Cette liberté retrouvée de licencié se combine avec l'introduction du principe du salaire au mérite. Cette nouvelle forme de rémunération que l'on dit... moderne constitue en fait une régression de taille dans la mesure où elle entraîne une baisse généralisée des salaires.

En effet, selon la LPers, le traitement de base ne serait plus fixé selon des normes claires et transparentes mais il serait composé de deux parties distinctes, l'une fixe et assurée, l'autre variable en fonction du mérite de l'employé. De ce fait, ce sont l'ensemble des salaires à l'engagement qui seraient réduits et il y a fort à parier que nombreux seraient les patrons du secteur privé qui voudraient s'en inspirer pour imposer les mêmes recettes.

A travail égal, salaire ... différent

Mais l'introduction du salaire selon le mérite subvertit également la notion d'égalité de traitement résumée par l'équation " à travail égal, salaire égal ". Le principe d'égalité selon la fonction céderait ainsi la place à la concurrence entre les salariés eux mêmes, les plus faibles en faisant forcément les frais. La définition des fonctions devenant de la sorte partiellement caduque, c'est le principe même des qualifications professionnelles, et avec lui celui de la formation et des diplômes, qui serait remis en cause.

De ce fait, la LPers ne touche pas seulement au statut du personnel fédéral, mais elle définit en termes plus larges, de société, les conditions d'une flexibilisation accrue de la force de travail.

La concurrence entre salariés devient également source de stress, les préoccupations d'ordre professionnel prenant encore plus le dessus sur les autres aspects – familiaux, culturels ou sociaux – de la vie des employés. Elle les fragilise aussi dans leur capacité de négocier collectivement leur force de travail et supprime le rôle représentatif de leurs organisations, les syndicats. Cette individualisation des rapports de travail bouleverse aussi la conception de la place des salariés dans la société, chaque travailleur devant apprendre à " mieux se vendre " que ses collègues.

De plus, l'attribution du salaire en fonction du mérite et l'autorisation de licenciements pour " mauvaise volonté " (art. 11, al. 6b de la LPers), généralisent la précarité et la crainte au profit d'un pouvoir discrétionnaire des hiérarchies et au dépens des compétences, voire de la dignité, du personnel. La LPers renforce ainsi l'arbitraire et, partant, le mobbing et le harcèlement sur les lieux de travail. Ces mesures induisent par ailleurs la désorganisation des services dans la mesure où la concurrence au sein du personnel devient préjudiciable au travail en équipe.

Tous concernés

Au delà du personnel de la Confédération, l'acceptation de la LPers, et à plus forte raison, son acceptation sans que les syndicats s'y opposent, constituerait un signal pour la généralisation de la suppression des statuts aux niveaux cantonal et communal. La refusé n'est donc pas seulement un acte de solidarité avec plus de 105 000 fonctionnaires fédéraux attaqués dans leurs droits, c'est aussi empêcher une nouvelle vague de flexibilisation pour des

centaines de milliers de salariés des hôpitaux, des écoles ou des administrations.

La même logique s'imposerait au niveau de l'ensemble des salariés du fait que les impératifs économiques – à savoir le droit d'exploiter sans limites – ainsi que les formes de rémunération flexibles seraient sanctifiés par la Loi en lieu et place des maigres droits qui y sont actuellement inscrits. Le refus de la LPers est donc à comprendre comme un élément central dans la défense générale des conditions de travail. En se prononçant en faveur du référendum, des syndicats du secteur privé tels que le syndicat des médias ou celui du bâtiment l'ont fort bien compris.

Des marchandises comme les autres

Sur un plan plus général, la LPers prépare le démantèlement des services publics. Le Conseil fédéral est on ne peut plus clair à ce sujet lorsqu'il affirme que " seules des dispositions légales flexibles permettront la mise en œuvre de réformes futures " (Département des finances, mai 1998). Autrement dit, la liberté de licencier, la baisse des salaires et la réduction du poids des syndicats sont les conditions essentielles pour la privatisation des services publics. C'est à ces seules conditions – l'expérience anglaise est parlante – que des investisseurs privés pourraient être attirés par des mesures de privatisation.

De ce fait, c'est la notion même de service public qui en vient à être modifiée de fond en comble, sa rentabilité sociale cédant le pas devant la rentabilité financière. A ce titre, c'est une véritable révolution copernicienne qui se profile derrière la LPers : les prestations sociales et structurelles de l'Etat deviennent des marchandises censées procurer un profit maximal au dépens de la satisfaction des besoins de la population.

L'exemple de la fermeture des bureaux postaux est parlant : c'est au nom de la rentabilité financière qu'il faut les fermer. Cependant, un obstacle s'y oppose, en plus de la mobilisation de la population, c'est le statut du personnel qui interdit les licenciements massifs. Il est dès lors évident que l'introduction de la liberté de licencier pour des raisons économiques n'aurait qu'accélééré et amplifié la mise en application du plan Optima. Il en va de même pour le projet de fermeture de petites gares. Ces deux exemples, celui de La Poste et celui des CFF, illustrent parfaitement le lien intime entre le maintien d'un service public de qualité et la défense du statut de son personnel.

Ce n'est plus l'affaire de l'Etat

Cette volonté de dessaisir l'Etat de ses tâches sociales et structurelles au profit d'une mainmise du secteur privé est confirmée par le fait que, pour la première fois depuis 1927, le statut du personnel des services publics ne serait plus du ressort de la Loi, mais régi par le code des obligations. En effet, dès lors que les conditions dans lesquelles le personnel exerce ses fonctions ne relèvent plus du contrôle démocratique et parlementaire, avec ce que cela implique en termes de débat et responsabilité publique, mais du domaine privé, c'est l'Etat qui renonce à son propre rôle en matière de satisfaction des besoins sociaux.

Présentée par le Conseil fédéral comme condition nécessaire pour une libéralisation accrue, ou, selon les termes d'un chef de parti zurichois, comme une manière d'en finir avec le " totalitarisme

étatique", la LPers prépare l'avènement d'un autre totalitarisme, celui du marché. Elle est donc à combattre.

 **Fin de la page**

Actualité



Loi sur le personnel de la Confédération

Pourquoi un référendum ?

Services publics ou services au public?

Nous reproduisons ci-dessous de larges extraits de la conférence prononcée par Eric Decarro, président national de notre syndicat, lors d'une assemblée publique sur la *Loi sur le personnel de la Confédération* (LPers), convoquée par le mouvement ATTAC (Association pour une taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyen-ne-s), à Zurich. A cette occasion, le 23 mai dernier, notre collègue a développé ses réponses à deux positions hostiles au référendum contre la LPers: celle du conseiller fédéral Kaspar Villiger, exprimée lors d'un séminaire organisé par l'Office fédéral du personnel sur le thème "Modernisation du droit du travail public", et celle des opposant-e-s au référendum se réclamant de "la troisième voie" chère à MM. Blair et Schroeder, respectivement chefs des gouvernements anglais et allemand. En réfutant leurs thèses, Decarro a présenté ses propres conceptions sur la question des services publics dans le contexte de la mondialisation néolibérale.

Eric Decarro, *président national SSP*

[...] Voyons tout d'abord la position de Kaspar Villiger. Selon lui, la *Loi sur le personnel de la Confédération* (LPers), loin de menacer le service public, préserverait celui-ci dans le contexte actuel de la globalisation. Pour le conseiller fédéral, nous sommes confronté-e-s à de nouveaux défis: la concurrence bat désormais son plein entre les places économiques et entre les Etats; c'est à qui, désormais, offrira les conditions-cadres les plus favorables pour retenir ou attirer les entreprises multinationales, les riches investisseurs et les personnes fortunées. Selon Villiger, cette concurrence implique deux exigences:

1. Il faut réduire la quote-part étatique et les prélèvements obligatoires, que ce soit au titre des impôts ou des cotisations sociales. Le conseiller fédéral est ainsi en phase totale avec les exigences exprimées récemment par les associations patronales, qui revendiquent des cadeaux fiscaux de l'ordre de 9 à 13 milliards de francs.
2. En deuxième lieu, cette concurrence implique une réduction des activités de l'Etat. Villiger le dit assez clairement: "L'Etat ne peut pas tout faire et l'économie privée peut faire beaucoup plus", ce qui signifie qu'il faut ouvrir le secteur public à la

concurrence, privatiser les activités rentables de l'Etat et élargir ainsi le champ d'activité rentable pour le capital privé.

On considère (ou on feint de considérer) que cette ouverture à la concurrence, voire cette privatisation d'entreprises publiques, ne changerait rien aux services publics. C'est ce que Villiger exprime joliment en disant que les services publics seraient remplacés par des services au public.

Toute la différence est pourtant là: en subordonnant les services publics aux rapports marchands (voire en les privatisant) et en introduisant des critères de gestion qui font primer la rentabilité financière sur toute autre considération, on remet en cause fondamentalement la logique des services publics qui consiste à répondre aux besoins de la population.

Un référendum contre la globalisation?

Villiger considère également que le référendum contre la LPers est un référendum contre la globalisation. Or, pour lui, cette dernière est une réalité qu'on peut certes regretter, mais dont on doit tenir compte. "C'est peut-être regrettable, mais c'est comme ça." Selon lui, lancer un référendum contre la LPers, c'est dès lors "comme si l'on voulait manifester sur la place fédérale contre les avalanches".

Remarquez bien d'ailleurs cette image: un fait social et économique est présenté comme une "fatalité naturelle" (encore que même les avalanches ne soient pas un pur phénomène naturel car elles font intervenir des facteurs humains, économiques et sociaux, ne serait-ce qu'avec le déboisement). Cette "naturalisation" d'un fait social et économique n'est pas innocente: elle a bien entendu pour but de maintenir la résignation, en faisant apparaître toute résistance, non seulement comme inutile, mais même sans objet (une lutte contre des moulins à vent, en quelque sorte).

A cet argument, on peut répondre à mon avis deux choses:

1. Nous ne nous battons pas contre la globalisation en tant que telle, mais contre ses effets du point de vue des salarié-e-s concerné-e-s et des services publics. Il n'est pas question pour nous d'accepter une régression dans le domaine des conditions d'emploi, de salaires et de travail sous prétexte que ce serait une lutte contre la globalisation, donc dénuée de toute effectivité. Pas question non plus de souscrire, toujours au nom de la "globalisation", à une restructuration en profondeur des services publics au détriment des prestations aux usagers.

Qu'on ne vienne pas nous dire qu'on ne doit pas se battre contre ces effets, qu'on doit les tolérer passivement! Il n'y aurait alors plus de limites au raisonnement: on devrait accepter que les salaires baissent, que des emplois soient supprimés, que le pouvoir des chefs devienne presque sans limites dans les rapports de travail, parce que cela correspondrait à la "modernité"! Qu'est-ce que cette prétendue "modernité" d'ailleurs qui nous projette vers la régression sociale et la réduction des droits des salarié-e-s?

2. Nous ne remettons pas en cause la mondialisation ou la globalisation, en tant que telles, car celles-ci correspondent effectivement à une réalité. Comme tout phénomène ou processus, la "globalisation" n'est cependant nullement univoque: elle contient au contraire ses propres contradictions qui sont au principe de son mouvement, et celles-ci comportent un aspect dominant (ou

principal) et un aspect dominé (ou secondaire).

Pour notre part, nous nous battons contre le contenu dominant de la globalisation, qui est de transformer le monde entier en un champ de rentabilisation pour les capitaux accumulés et de parasitisme pour le capital financier. Cela implique que nous estimons qu'il existe dans cette globalisation un contenu dominé qui doit s'exprimer et croître. Nous cherchons à développer et à renforcer ces éléments dominés dans la globalisation. C'est le but de nos luttes, faire croître – et cela au niveau international, avec les salarié-e-s et les milieux populaires – ces éléments dominés dans cette globalisation mais qui y sont bien présents. Présents à travers le travail des salarié-e-s et des petits producteurs exploités; présents à travers les conditions de vie, les besoins et l'existence même de ces populations.

On ne nous fera pas croire par exemple que les nouvelles technologies qui renforcent la puissance du travail et permettent d'accroître les richesses sociales seraient par elles-mêmes un facteur de régression sociale, de carence dans les réponses aux besoins et d'extension de la pauvreté dans le monde.

"Re-réguler" les processus de dérégulation?

J'estime que cette tendance dominante, néolibérale, est extrêmement dangereuse pour l'humanité tout entière; les deux positions que je critique ici reconnaissent d'ailleurs toutes deux, implicitement, les effets négatifs, en particulier pour le secteur public, de ce néolibéralisme; cependant, ces positions nous proposent purement et simplement de nous adapter à cette "globalisation" néolibérale.

Les "modernistes" de gauche considèrent même que des mesures d'accompagnement social permettraient de "re-réguler" et de maîtriser ainsi les effets négatifs de ces processus de libéralisation, tout en en conservant tous les prétendus bienfaits.

Les tenants de cette position justifient cette exigence d'adaptation aux processus de libéralisation marchands au nom de leur conception du marché qui serait synonyme de progrès et de démocratie. Ils traitent donc de "fondamentalistes conservateurs" celles et ceux qui s'opposent à ces réformes. Cette manière de disqualifier est facile et ne vaut pas argument!

A mon avis, toutes ces argumentations sont fausses. Il est erroné de considérer qu'on peut soumettre les services publics et les entreprises publiques aux forces du marché et aux critères de rentabilité, (A) non seulement sans en pervertir la logique, (B) mais en les sauvant par là même des dangers du processus de globalisation. C'est en effet la logique même des services publics, comme services non marchands, et celle de la fonction publique comme répondant à l'intérêt général et non aux exigences de profit, qui sont en jeu.

Financiarisation de l'économie

L'économie capitaliste s'est financiarisée à l'échelle mondiale. Le capital financier domine de plus en plus l'activité productive et parasite celle-ci sur le plan mondial désormais. Il ponctionne sous les formes les plus diverses (plus-values boursières, dividendes, participation aux bénéfices, boni et stocks options, intérêts

financiers, profits d'entreprise) les valeurs économiques produites par les salarié-e-s et les petits producteurs du monde entier.

Les masses de capitaux accumulés au niveau mondial croissent de manière exponentielle, de même que les richesses qui sont concentrées dans les mains d'une minorité. Le montant total d'avoirs financiers des personnes millionnaires en dollars a augmenté de 18% en 1999, selon *Merryl Lynch et Gemini consultants*, pour atteindre la somme colossale de 25 000 milliards de dollars. Et cette même société de consultants prévoit que ces avoirs financiers croîtront de 12% chaque année d'ici à 2004, pour atteindre à cette date 45 000 milliards de dollars.

Ces nouveaux capitaux exigent d'être rentabilisés. D'où une pression croissante, dans les pays industrialisés désormais, sur les emplois, les conditions de travail, le financement des services publics et des assurances sociales.

Tous ces éléments, du point de vue du capital, sont en effet exclusivement considérés comme des coûts qui grèvent les profits. Le travail n'est pas vu comme une source fondamentale de création de richesses pour la société, donc de production de valeurs d'usage pour les être humains. Les services publics eux-mêmes sont perçus comme contribuant, à travers leur financement, à détourner des sommes d'argent et des capitaux des circuits de valorisation du capital parce qu'ils ne procurent pas directement de profit; leurs salarié-e-s sont présenté-e-s comme parasites parce que leurs salaires sont financés par l'impôt tandis que le capital financier, lui, est présenté comme créateur de valeur ajoutée, parce qu'il procure du profit, alors même qu'il est de plus en plus parasite.

Il faut bien voir que, dans les conditions de financiarisation de l'économie capitaliste et de la subordination croissante de l'activité productive aux exigences de rentabilisation des capitaux accumulés, les schémas abstraits de la concurrence et du marché sont appliqués à tous les domaines. Le monde entier est ainsi transformé en un espace homogène, totalement abstrait et dématérialisé, où se confrontent comme autant de "produits financiers" non seulement des entreprises, des capitaux, des actions, des monnaies mais aussi des Etats, c'est-à-dire des pays, voire des régions.

Une seule chose compte: la capacité de ces "produits financiers" à procurer du profit ou de la richesse privée et à participer à cette chasse irraisonnée à l'accumulation de capitaux, car ce mouvement n'a pas de limites.

Logique des services publics menacée

Les services publics sont actuellement pris dans ce tourbillon et assujettis à cette finalité. On le voit bien avec Swisscom qui, bien qu'il soit propriété à 65% de la Confédération, aura supprimé 12 000 places de travail sur 21 000 d'ici à 2003. Swisscom qui vient d'annoncer la deuxième tranche de 6000 suppressions d'emplois alors qu'il vient de faire 2,74 milliards de profits; cette entreprise qui se permet maintenant d'augmenter de 100 à 500% le niveau de ses loyers pour les installations d'émission radio utilisés par les institutions d'utilité publique que sont les radios locales, en attendant de renégocier le contrat avec la RTSR. Ils n'ont pas plutôt pris possession de ce patrimoine public qu'ils estiment de leur devoir de le rentabiliser au maximum...

On le voit aussi avec La Poste qui veut supprimer 300 bureaux de

postes dans les villes ou les CFF qui veulent "réorganiser" 300 gares et en supprimer 110 d'entre elles. Tout cela au détriment des prestations à la population, particulièrement dans les régions périphériques ou de montagne.

Je lisais encore récemment dans une information de l'Association transport & environnement (ATE) qu'à Bassecourt, les CFF veulent fermer la gare; les services seraient "assurés" par une agence de voyages 100 mètres plus loin. Or, le directeur de cette dernière déclarait qu'il hésitait beaucoup à s'installer dans la gare étant donné l'image de service public qui restait attachée à ce lieu et que, n'étant pas subventionné, il ne donnerait pas d'indications sur les horaires à une personne qui voudrait faire une excursion sur le lac des Quatre-Cantons, qu'il n'en aurait pas le temps. On voit bien que tout cela va au détriment des prestations; la LPers prépare le terrain au niveau de la gestion du personnel.

Voilà à quoi se réduit en définitive cette concurrence à tous les niveaux. Tout doit être désormais plié à l'exigence quasi absolue de rentabilisation des capitaux. Et les entreprises publiques, elles-mêmes, suppriment toutes les prestations qu'elles jugent insuffisamment rentables.

Face à ces tendances, nous devons défendre la logique de service public et les conditions de travail. Mais, pour que cette défense soit efficace, il faut aussi remettre en cause les rapports sociaux dominants.

Services publics, N° 11, 16 juin 2000

 **Haut de la page**