

Buanderie de l'HFR et de Marsens

La grève, un outil syndical déterminant

Taboue jusqu'en 2015 dans le canton de Fribourg, la grève a permis, depuis, deux importantes victoires syndicales : à la Buanderie de Marsens et, cette année, pour le personnel de la Buanderie de l'HFR. L'usage de cet outil de lutte doit à présent se normaliser.

Après deux jours de grève, les salariés de la Buanderie de l'Hôpital fribourgeois (HFR) ont obtenu gain de cause sur toute la ligne. Le Conseil d'administration a accédé à leurs trois revendications : la réalisation d'une étude pour examiner s'il est possible de maintenir, pour une période de 10 ans, une buanderie publique au sein de l'Hôpital cantonal; une fois les résultats de l'étude connus, l'ouverture de négociations avec la direction; et la garantie écrite que, quelle que soit la décision prise, un poste équivalent sera garanti à l'ensemble des salariés.

Sans la grève, pas d'étude

La décision de faire grève a joué un rôle essentiel, moteur, dans cette victoire. Sans la grève, jamais le Conseil d'administration n'aurait accepté la réalisation d'une étude permettant le maintien éventuel d'une buanderie publique au sein de l'HFR. Les décisions des instances chargées de donner un préavis au bureau du Conseil d'administration – puis au Conseil d'administration lui-même – étaient, en effet, sans appel : le Conseil de direction, dans un premier temps, puis les délégations RH et logistique du Conseil d'administration s'étaient toutes opposées à la réalisation d'une telle étude.

Ne pas attendre que tout soit déjà décidé !

Le fait que la grève ne doit être utilisée qu'« en tout dernier ressort » reste profondément ancré dans les esprits.

Ceci dit, en cas de conflit majeur, une grève doit être déclenchée lorsqu'il y a encore la possibilité d'influer sur les décisions. Quel est, en effet, le sens de déclencher une grève une fois que tout a déjà été décidé ? Cela aboutit à des mouvements qui, le plus souvent, sont voués à l'échec, comme a pu l'être



Manifestation de soutien au personnel de la Buanderie, 12 juin 2017

la grève des salariés de Pavatex (Fribourg) contre la délocalisation de leur entreprise, en octobre 2014. Le mouvement de grève a été déclenché après que le Conseil d'administration s'était déjà déterminé de manière définitive. C'était bien trop tard pour influencer sur le cours des événements.

Parfois le seul moyen de défendre les emplois et les salaires

Les milieux patronaux

ont le pouvoir de prendre des décisions ayant un impact majeur – licenciements collectifs, baisses de salaires – sur les salariés et leurs familles. Face à un tel pouvoir, la grève est, parfois, le seul moyen pour les travailleurs de défendre leurs emplois et leurs salaires. Les patrons souhaitent cantonner le droit de grève aux situations sans enjeux, une fois que les décisions sont définitives : elle devient ainsi inutile. Aux syndicats de défendre l'exercice du droit de grève de telle sorte que cet outil de lutte puisse avoir un véritable impact.

Un instrument à « normaliser »

Durant tout le vingtième siècle, et jusqu'en 2015, la grève a été un tabou au sein de la fonction publique et parapublique fribourgeoise. Ainsi, avant 2015, il n'y avait jamais eu de grève au sein de la fonction publique ou parapublique fribourgeoise, contrairement à d'autres cantons romands – Vaud, Genève, Neuchâtel – qui, tous, connaissent de forts mouvements de grève à intervalles réguliers.

Le succès de deux des trois grèves qui ont été menées depuis 2015 dans la fonction publique fribourgeoise – celle de la buanderie de Marsens (BEM) et, dorénavant, de la buanderie de l'HFR – crédibilise la grève en tant qu'instrument qui permet d'obtenir des résultats concrets. Cet outil doit, dorénavant, se « normaliser » et être utilisé pour défendre les intérêts des salariés lorsque cela est nécessaire, notamment quand des plans d'austérité touchent l'ensemble de la fonction publique et parapublique fribourgeoise.

« On a gagné. Et on est heureux »

Graziella Chiusolo Guri, employée à la buanderie de l'Hôpital fribourgeois et mère de famille, sort d'une grève victorieuse. Avec ses collègues, elle a mis un cran d'arrêt à la privatisation décidée par la direction. Le fruit d'une belle solidarité et d'un syndicalisme de lutte.

Graziella Chiusolo Guri nous reçoit chez elle, une maison fraîchement bâtie dans le village fribourgeois de Neyruz. Cette femme souriante, dont le teint mat et les cheveux de jais trahissent les racines italo-canariennes, est joviale et détendue. Ses deux enfants, âgés de trois et sept ans et demi, jouent à ses côtés. C'est le calme. Celui qui suit la tempête.

La tempête, c'était sept jours plus tôt. Au milieu des machines de la buanderie, Graziella et ses collègues mènent leur deuxième jour de grève. Soutenus par l'équipe du SSP, les douze salariés – dont onze femmes – préparent calicots et prises de parole pour la manifestation de soutien, qui se tiendra dès 17 h 30 sous les fenêtres de l'hôpital.

De Benevento à Fribourg

Les rires sont fréquents, mais tendus. C'est l'attente, avec l'espoir que la négociation du lendemain débouchera sur du concret. Car depuis février et l'annonce abrupte, par la direction de l'Hôpital fribourgeois (HFR), de sa « décision de principe » de privatiser la blanchisserie, ses employés nagent dans l'incertitude.

Graziella a 10 ans de boîte au compteur. En 1999, elle a quitté la ville de Benevento, au nord-est de Naples, direction la Suisse. Avant de retourner vers l'Italie paternelle, cette binationale suisse-italienne, polyglotte – elle maîtrise parfaitement l'anglais, le français et l'italien –, avait passé ses douze premières années dans la cité britannique de Worcester, à 50 kilomètres de Manchester. En Suisse, elle a fait valider son CFC d'employée de commerce et suivi deux modules « lingerie », à l'Institut agricole de Grangeneuve. Nombre de ses collègues sont par contre sans diplôme. « *En cas de licenciement, qu'est-ce qu'ils auraient trouvé ?* », s'interroge-t-elle.

La seule chose à faire

Pourquoi se lancer dans une grève au pays de la paix du travail? « *Quand la direction a refusé de réaliser une étude sur le maintien d'une buanderie publique, on a compris qu'ils voulaient vraiment fermer. On avait organisé des réunions, des conférences de presse, un débrayage. La grève, c'était la seule chose à faire pour qu'ils nous écoutent* », explique Graziella. Son regard est brun, profond et décidé.

Pour la lingère, cette lutte n'est pas tout à fait la première. En 2015, elle a manifesté pour soutenir ses collègues de la crèche de l'hôpital, qui ont stoppé le boulot pour dénoncer l'externalisation de leur lieu de travail. Son fiston, pensionnaire de la garderie, défile à ses côtés. Avec le même entrain dont il fera preuve, deux ans plus tard, pour défendre l'emploi de sa maman. « *Sept ans et demi, et déjà deux grèves à son actif* », rit cette dernière.



Pressions à gogo

La grève n'est pourtant pas une partie de plaisir. « *Nous étions motivés, mais tendus* », résume Graziella. Avec ses collègues, elle a dû affronter les pressions de la direction, qui voulait démarquer les machines le lundi matin; la peur des cinq collègues qui se sont désolidarisés du mouvement; la crainte qu'une équipe de nuit ne brise la grève. Et, surtout, l'inquiétude vis-à-vis de ceux qui dépendent de son travail. Le vendredi précédent, Graziella a d'ailleurs préparé un surplus de chiffons et serpillères, pour que les nettoyeurs puissent faire leur job: « *Cette grève, nous la faisons contre la direction. Pas contre les collègues et les patients: envers eux, nous avons un engagement.* »

On est restés unis

La joie a aussi été au rendez-vous. « *Il y avait une jolie ambiance. On est restés unis, car on luttait pour la même chose.* » Rester ensemble, un luxe que le personnel ne peut d'ordinaire pas se payer: « *C'est un peu du travail à la chaîne. Il n'y a pas assez de personnel, on doit tout faire très vite* ». Au milieu d'une chaleur intense dégaçagée par les machines.

Un quotidien dur, mais peu valorisé. « *On se donne à fond. Mais sur le grand bateau de l'hôpital, on est les derniers* », lâche Graziella. Pourtant, la buanderie en forme un maillon indispensable: « *Si j'arrête de laver mes 1700 chiffons et serpillères quotidiens, les 150 nettoyeurs s'arrêtent aussi.* » Et des milliers de soignants et patients risquent de se retrouver sans habits. La direction de l'HFR s'en est peut-être rendu compte quand elle a dû envoyer des camions de linge sale vers l'entreprise LBG SA, à Yverdon – pour un coût salé: 6,50 francs le kilo, à raison de 3 tonnes par jour...

« On a gagné »

Face à une direction hostile, un responsable parti en vacances, des collègues parfois indifférents, des voix qui invitaient à la rési-

gnation, Graziella et ses collègues se sont parfois sentis seuls. Durant ces heures tendues, tous les soutiens ont compté: mari, voisine, collègues du nettoyage et des soins, manifestants venus scander leur soutien – même si Graziella espérait plus que les 120 présents. Surtout, « *le syndicat a été à nos côtés dès le début* ». Son appui – qui s'est traduit aussi par la présence de nombreux militants au petit matin, sur les piquets de grève – a été décisif. Depuis mercredi, le travail a repris. Il a fallu mettre les bouchées doubles, dans une ambiance parfois lourde de silences entre grévistes et non-grévistes. Mais pour Graziella, l'essentiel est ailleurs. Un grand sourire éclaire le visage méridional: « *L'important, c'est qu'on a gagné. Et on est heureux.* »

Guy Zurkinden

Graziella Chiusolo Guri a participé à la grève de la Buanderie de l'HFR»

« Wir haben gewonnen. Und wir sind glücklich »

Graziella Chiusolo Guri, Angestellte der Wäscherei des Freiburger Spitals und Familienfrau, hat einen erfolgreichen Streik hinter sich. Mit ihren KollegInnen hat sie die von der Direktion vorgesehene Privatisierung gestoppt. Dieser Erfolg ist die Frucht einer starken Solidarität und einer kämpferischen gewerkschaftlichen Arbeit.

Graziella Chiusolo Guri empfängt uns bei ihr, in einem neuen Haus in Neyruz. Die strahlende Frau, deren Teint und schwarzes Haar ihre italienisch-kanarische Herkunft verrät, ist fröhlich und entspannt. Die zwei drei und sieben Jahre alten Kinder spielen neben ihr. Es herrscht Ruhe. Die Ruhe nach dem Sturm.

Der Sturm war vor sieben Tagen. Inmitten der Maschinen der Wäscherei streiken Graziella und ihre KollegInnen den zweiten Tag. Unterstützt durch die Equipe des VPOD bereiten die 12 Angestellten – davon elf Frauen – Spruchbänder und Redebeiträge vor für die Unterstützungskundgebung, die um 17 :30 Uhr vor den Fenstern des Spitals stattfinden wird.

Von Benevento nach Freiburg

Es wird viel gelacht, trotz der Anspannung. Gespannte Wartezeit und die Hoffnung, dass die morgige Verhandlungsrunde ein konkretes Resultat bringt. Seit Februar und der plötzlichen Bekanntgabe der Direktion des Freiburger Spitals (HFR), dass sie den « Grundsatzentscheid » getroffen habe, die Wäscherei zu privatisieren, leben die Angestellten in völliger Ungewissheit.

Graziella arbeitet seit zehn Jahren im Betrieb. 1999 hat sie die Stadt Benevento im Nordosten von Neapel Richtung Schweiz verlassen. Bevor die Familie in das Herkunftsland ihres Vaters, Italien, zurückkehrte, hatte die binationale (Schweiz, Italien) Frau, die perfekt Englisch, Französisch und Italienisch spricht, ihre ersten zwölf Lebensjahre in der englischen Stadt Worcester, 50 Kilometer von Manchester entfernt, verbracht. In der Schweiz wurde ihr kaufmännischer Berufsabschluss anerkannt. Sie absolvierte zwei Ausbildungsmodulare « Wäsche » am landwirtschaftlichen Institut in Grange-neuve. Dagegen haben viele ihrer KollegInnen kein Berufsdiplom. « Was hätten sie im Falle einer Entlassung gefunden? », fragt sie sich.

Das einzige Mittel

Warum streiken im Land des Arbeitsfriedens? « Als die Direktion sich weigerte, eine Studie über die Erhaltung einer öffentlichen Wäscherei durchzuführen, haben wir begriffen, dass sie wirklich schliessen wollten. Wir haben Versammlungen, Pressekonferenzen und eine Arbeitsniederlegung durchgeführt. Der Streik war das einzige Mittel, damit sie uns anhörten«, erklärt Graziella. Ihre Augen sind braun, tief und entschlossen.

Dies ist nicht ihr erster Kampf. 2015 hat sie demonstriert, um ihre KollegInnen der Krippe des Spitals zu unterstützen, die die Arbeit niedergelegt hatten, um gegen die Externalisierung ihres Arbeitsplatzes vorzugehen. Ihr Sohn, der damals in der Krippe war, marschierte an ihrer Seite. Mit dem gleichen Schwung, den er zwei Jahre später an den Tag legt, um die Arbeit seiner Mutter zu verteidigen. « Siebeneinhalb Jahre alt und schon zwei Streiks auf seinem Konto », lacht diese.



Druckversuche

Der Streik ist aber kein Spaziergang. « Wir waren motiviert, aber angespannt », fasst Graziella zusammen. Mit den KollegInnen musste sie dem Druck der Direktion widerstehen, die die Maschinen am Montagmorgen starten wollte. Die Ängste der fünf KollegInnen, die nicht mitmachten. Die Befürchtung, dass eine Equipe nachts den Streik bricht. Und vor allem die Sorge um jene, die von ihrer Arbeit abhängig sind. Am Freitag vorher hat Graziella übrigens zusätzliche Putztücher und

Wischlappen vorbereitet, damit die Reinigungskräfte ihre Arbeit machen konnten. « Wir streikten gegen die Direktion. Nicht gegen unsere KollegInnen und die PatientInnen: Wit haben ihnen gegenüber eine Verpflichtung ».

Wir sing einig geblieben

Die Streiktage waren auch fröhlich. « Es herrschte eine gute Ambiance. Wir sind einig geblieben, weil wir für ein gemeinsames Ziel kämpften. Zusammen bleiben – ein Luxus, den das Personal sich sonst nicht erlauben kann. « Es ist ein wenig eine Fließbandarbeit. Es hat nicht genug Personal, wir müssen alles sehr schnell erledigen. » Und das in der grossen Hitze, die von den Maschinen abgegeben wird.

Ein harter Alltag, der wenig geschätzt wird. « Wir setzen uns voll ein. Aber auf dem grossen Schiff des Spitals sind wir die letzten », sagt Graziella. Obwohl die Wäscherei ein unerlässliches Glied in der Kette bildet: « Wenn ich aufhöre, meine täglichen 1700 Putztücher und Wischlappen zu waschen, hören die 150 Reinigungskräfte auch auf. » Und tausende Pflegenden und PatientInnen könnten ohne Kleider dastehen. Die Direktion des Spitals ist sich vielleicht dessen bewusst geworden, als sie Lastwagen voll schmutziger Wäsche zum Unternehmen LBG SA in Yverdon schicken musste – zu einem gesalzenen Preis : 6,50 Franken pro Kilo, für drei Tonnen pro Tag ...

«Wir haben gewonnen»

Gegenüber einer gegnerischen Direktion, einem Chef, der Ferien nahm, manchmal gleichgültigen KollegInnen, Stimmen, die resignierten, fühlten sich Graziella und ihre KollegInnen manchmal alleine. Während dieser angespannten Stunden war jede Unterstützung wichtig : Ehemann, Nachbarin, KollegInnen aus Reinigung und Pflege, KundgebungsteilnehmerInnen – obwohl Graziella auf mehr als die 120 Anwesenden gehofft hatte. Vor allem « hat die Gewerkschaft uns von Anfang an unterstützt ». Ihre Unterstützung – die sich auch durch die Anwesenheit von zahlreichen AktivistInnen auf den Streikposten bereits am frühen Morgen zeigte – war entscheidend.

Am Mittwoch wurde die Arbeit wieder aufgenommen. Es musste mit Volldampf gearbeitet werden, in einem manchmal eisigen Schweigen zwischen Streikenden und Nicht-Streikenden. Aber für Graziella ist etwas anderes entscheidend. Mit einem breiten Lächeln sagt sie: « Entscheidend ist, dass wir gewonnen haben. Und wir sind glücklich.

Guy Zurkinden, Übersetzung Stefan Trummer

Der Streik, ein entscheidendes gewerkschaftliches Werkzeug

Der Streik, bis 2015 Tabu im Kanton Freiburg, hat zwei wichtige gewerkschaftliche Siege ermöglicht. Die Anwendung dieses Kampfmittels muss sich jetzt normalisieren.

Nach zwei Streiktagen haben sich die Angestellten der Wäscherei des Freiburger Spitals (HFR) auf der ganzen Linie durchgesetzt. Der Verwaltungsrat hat ihren drei Forderungen stattgegeben: Eine Machbarkeitsstudie um abzuklären, ob eine öffentliche Wäscherei im Freiburger Spital für eine Dauer von 10 Jahren beibehalten werden kann; die Zusage von Verhandlungen mit der Direktion nach Abschluss der Studie; und die schriftliche Garantie, dass unabhängig vom getroffenen Entscheid alle Angestellten eine gleichwertige Stelle behalten.

Keine Studie ohne Streik

Die Entscheidung zu streiken hat eine entscheidende Rolle für diesen Sieg gespielt. Man muss es wiederholen: Ohne den Streik hätte der Verwaltungsrat niemals die Erstellung einer Studie, die möglicherweise das Bestehen einer öffentlichen Wäscherei im HFR ermöglicht, akzeptiert.

Die Vorentscheide der Instanzen, die die Beschlüsse des Büros des Verwaltungsrates – und dann des Verwaltungsrates selber – vorbereiteten, waren in der Tat unmissverständlich: Der Direktionsrat zuerst und anschliessend die Delegationen für Personal und Logistik haben allesamt eine solche Studie abgelehnt.

Nicht abwarten bis alles bereits entschieden ist!

Dass der Streik erst als « allerletztes Mittel » ergriffen werden darf, ist nach wie vor fest in den Freiburger Köpfen verankert, auch innerhalb der Linken: Hinter vorgehaltener Hand äusserten viele politische und gewerkschaftliche Persönlichkeiten die Ansicht, der Streik der Wäscherei sei « zu früh » ergriffen worden.

Was ist eigentlich der Sinn davon, einen Streik auszurufen, wenn die Entscheide bereits gefallen sind? Diese Haltung führt zu Bewegungen und Aktionen, die in der Regel zum Scheitern verurteilt sind, wie der Streik der Angestellten von Pavatex (Freiburg) gegen die Auslagerung ihres Unternehmens im Oktober 2014. Der Streik wurde ausgerufen, nachdem sich der Verwaltungsrat bereits endgültig festgelegt hatte.

Gegenüber der Macht der Unternehmer

Unternehmer haben die Macht, Entscheidungen - kollektive Entlassungen, Lohnsenkungen - zu treffen, die grosse Auswirkungen auf die Angestellten und ihre Familien haben. Gegenüber einer dertigen Macht ist der Streik oft das einzige Mittel der ArbeiterInnen, ihre Stellen und Löhne zu verteidigen. Wohlgermerkt unter der Bedingung, dass er ausgelöst wird, bevor endgültige Entscheidungen gefällt wurden.

Unternehmer und ihr Umfeld wollen natürlich das Streikrecht auf Situationen ohne Einfluss beschränken: So wird er unnütz. Es ist an den Gewerkschaften und ihren Verbündeten, ein Streikrecht zu verteidigen, dass als Kampfinstrument eine echte Wirkung hat.

Ein Instrument, das normalisiert werden muss

Während des gesamten 20. Jahrhunderts und bis 2015 war der Streik ein Tabu für den öffentlichen und halbstaatlichen Dienst im Kanton Freiburg. So gab es vor 2015 keine Streiks in diesen Sektoren, während andere Kantone der Romandie – Waadt, Genf, Neuenburg – wiederholt starke Streikbewegungen kennen.

Der Erfolg von zwei der drei Streiks, die seit 2015 im öffentlichen Dienst Freiburgs geführt wurden – in der Wäscherei von Marsens (BEM) und jetzt derjenigen des Freiburger Spitals (HFR) - gibt dem Streik Glaubwürdigkeit als Instrument, das es ermöglicht, konkrete Resultate zu erzielen. Der Streik muss jetzt normal werden, und eingesetzt werden, um wenn nötig die Interessen der Angestellten zu verteidigen, vor allem wenn Sparpläne die Gesamtheit des öffentlichen und halbstaatlichen Dienstes Freiburgs betreffen.

SSP – région Fribourg : un nouveau Président

L'Assemblée générale m'a élu nouveau Président du SSP – région Fribourg.

Agé de 44 ans, je suis éducateur au Foyer La Colombe (Misery), marié et père de deux enfants. J'ai adhéré au SSP en 2012 car il y avait quelques soucis quant à l'application de la CCT sur mon lieu de travail. Grâce à cette adhésion, Wyna Giller, la secrétaire syndicale qui gérait le secteur social, m'a accompagné auprès de ma direction pour m'aider à défendre mes droits et ceux de l'ensemble du personnel de la fondation. Mais bien plus que cela, elle m'a surtout apporté un soutien ô combien précieux lorsque l'utilité, la durée et le choix des priorités à prendre tout au long de ma démarche commençaient à me faire douter de tout ce processus. Mais ce fut un parcours gagnant.

Après avoir été élu délégué pour représenter le secteur social auprès de l'Assemblée générale du SSP - région Fribourg, le dynamisme au sein de la région m'a convaincu de rejoindre son comité et plus particulièrement le groupe de travail spécifique au secteur social SSP. Pour moi il était très important de partager ma petite expérience dans la défense des salariés du secteur social subventionné.

Puis, ce fut, tout naturellement et toujours dans le même but de partager mon expérience et de découvrir les bases du syndicalisme, mes élections au sein des instances ssp-sociales au niveau fédéral et en parallèle au bureau du comité de la région.

Comme Président, mes priorités seront de soutenir les secrétaires syndicaux, de continuer à dynamiser le SSP région Fribourg, de développer et d'accompagner le travail des militants sur leurs lieux de travail et dans les instances de notre organisation syndicale.

Je succède à Wolfgang Müller qui, suite à son élection en tant que Président de la Commission fédérative de la santé du SSP, se concentrera sur les activités nationales du SSP et au sein de la section HFR du SSP.

Christian Luisier, Président



Le SSP – Groupe enseignement rejette Enseval

La consultation sur l'avant-projet d'Ordonnance relative à l'évaluation du personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (DICS) – connu sous l'acronyme d'Enseval – s'est terminée début juin.

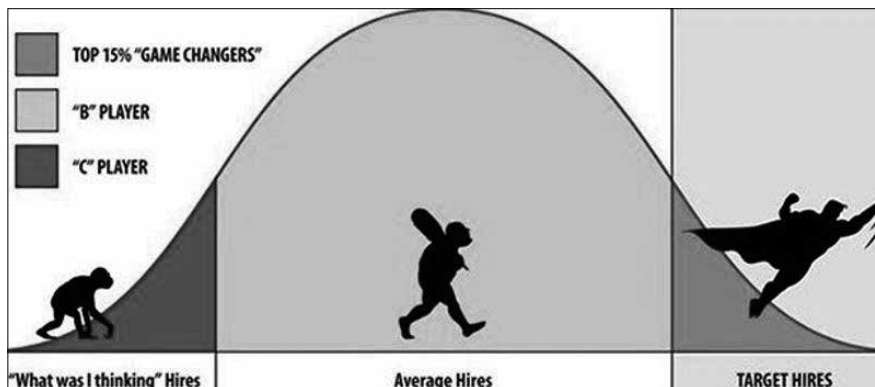
Le SSP – Groupe Enseignement a décidé de rejeter Enseval en l'état et demande l'ouverture de discussions avec tous les partenaires concernés, afin d'élaborer un nouveau projet. Une pétition a été lancée afin que les enseignants puissent signifier leur désaccord. Si, comme l'indique l'Ordonnance, cet outil d'évaluation est supposé garantir et développer la qualité de l'enseignement, encourager la collaboration et contribuer au développement professionnel et personnel des enseignants, nous estimons au contraire qu'Enseval nuira à la qualité de l'enseignement.

Surcharge de travail

La périodicité des différents entretiens va instaurer une charge de travail supplémentaire importante auprès Directions d'établissement, et nous sommes convaincus que celles-ci reporteront des tâches, qu'elles ne pourront plus faire, sur les enseignants. La charge de travail qui leur incombe risque encore de se voir alourdie.

Contrôle, pression et mise en concurrence

Si l'évaluation est présentée comme un outil permettant d'émettre une critique constructive afin que l'employé puisse améliorer son travail, la pratique nous montre que cet instrument met les salariés sous pression, instaure une logique de contrôle et renforce la concurrence entre collègues. Par exemple, le projet prévoit de noter par un « A+ » les enseignants qui « dépassent les exigences ». Cela présuppose que chacun doit constamment se surpasser pour répondre à l'injonction du culte de la performance. Répondre aux attentes du cahier des charges ne suffit plus, il faut en faire toujours plus avec des moyens qui diminuent. De plus, l'investissement des enseignants ne sera pas toujours reconnu puisque l'essentiel du travail effectué n'est ni visible, ni quantifiable. L'effet de l'évaluation ne sera pas d'encourager l'enseignant, mais pourra le dévaloriser, au risque qu'il se désinvestisse. L'objectif de l'enseignant risque ainsi de ne plus être un travail pour les élèves (travail souvent peu visible et non mesurable), mais orienté afin d'obtenir une bonne note en privilégiant des activités et des comportements qui pourront être quantifiés et reconnus lors de l'évaluation. En poussant les individus à visibiliser leur travail dans le but de ne pas être sanctionnés par l'évaluation, c'est tout le travail fait « dans l'ombre » qui tendra à diminuer. Or, c'est principalement cette part du travail qui est garante de la qualité de l'enseignement.



En octobre 2012, Marissa Mayer, la patronne de Yahoo ! a mis en place un système d'évaluation de son personnel qui consiste à situer les salariés sur une courbe en forme de cloche selon qu'ils ont réalisé ou non leurs objectifs annuels et trimestriels.

Droit d'être accompagné

Le projet prévoit l'interdiction pour l'enseignant de se faire assister ou représenter, que ce soit dans l'entretien d'évaluation des prestations, mais également lors du réexamen en cas de contestation. Cette interdiction constitue une atteinte grave aux droits syndicaux. Aujourd'hui, la pratique permet, sous certaines conditions, la

présence d'un représentant syndical lors de l'entretien d'évaluation. Le service du personnel et d'organisation (SPO) reconnaît d'ailleurs que cette présence peut favoriser un climat constructif.

Porte ouverte au salaire au mérite

Bien qu'Enseval ne fasse pas (encore) mention de salaire au mérite, c'est le cas avec le projet Perséval (évaluation des prestations et développement du personnel pour les employés de l'Etat), qui prévoit d'instaurer un système de primes et de récompenses. La tendance actuelle visant à appliquer aux services publics un « management » sur le modèle du privé nous fait craindre une volonté prochaine d'étendre le salaire au mérite à l'enseignement. Le SSP-Groupe Enseignement s'opposera à toute volonté d'instaurer un tel système de rémunération.

Le référendum contre PV2020 a abouti !

Le 24 septembre 2017, nous voterons sur la réforme « Prévoyance vieillesse 2020 » dans son ensemble, en plus du vote sur l'augmentation de la TVA. En effet, le comité référendaire « Non à la hausse de l'âge de la retraite ! Non à la baisse des rentes ! » a récolté largement plus de signatures que les 50'000 nécessaires pour faire aboutir un référendum.

Le SSP – région Fribourg s'est fortement impliqué dans l'aboutissement du référendum, en ayant récolté plus de 2000 signatures dans le canton de Fribourg. La remise du référendum aura lieu le jeudi 6 juillet à Berne.

Pour rappel, la réforme des retraites propose des mesures fortement antisociales, telles que l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans et la baisse du taux de conversion du 2ème pilier. De plus, elle ne prévoit aucune amélioration pour les retraités actuels.

Pour plus d'informations sur la campagne référendaire consultez : www.toucheapasamaretraite.ch

Le SSP interpelle le Réseau Santé de la Sarine (RSS)

Le Réseau santé de la Sarine (RSS) traverse une période trouble. Le SSP a été interpellé par les salariés du RSS pour de nombreux dysfonctionnements. Les secteurs du Home médicalisé de la Sarine (HMS) et des soins à domicile sont particulièrement touchés. Mise sous pression du personnel, problèmes d'organisation et de direction : le personnel dénonce un malaise général et la détérioration de ses conditions de travail, qui se reportent sur la qualité des prestations. Les salariés dénoncent surtout le peu d'attention porté à ses revendications de la part de la direction.

Le HMS fait la sourde oreille

Une situation spécifique résume à elle seule les dysfonctionnements dénoncés. Alors qu'un vol d'argent a été commis fin mars à l'encontre d'une ICUS (infirmière cheffe d'unité de soins) de l'HMS, la direction a accusé du larcin toute l'équipe soignante présente, sans aucune preuve probante. Le SSP, qui représente l'équipe abusivement accusée, a tenté – en vain – de prendre contact avec la direction du HMS. Trois courriers ont été successivement envoyés à la direction du HMS et à la présidence du RSS, courriers qui sont restés sans réponse ou accusé de réception entre début avril et fin mai. Ce n'est que lorsque le SSP a dénoncé le cas à la presse qu'une réponse de la direction du HMS a été rendue – le jour même de l'annonce publique – et des excuses formelles ont été formulées par l'ICUS concernée. Toutefois la réponse donnée reste insatisfaisante. La direction du HMS ne veut en effet pas reconnaître sa part de responsabilité dans l'atteinte que subit le personnel.

En accusant sans preuves le personnel, en le laissant subir des atteintes quotidiennes sur le lieu de travail, la direction du HMS ne remplit pas son devoir de protection de la santé et de la personnalité de ses salariés. Ce cas est représentatif des tensions déjà présentes dans l'institution et contribue à péjorer les conditions de travail déjà difficiles.

Le SSP – région Fribourg a, depuis, entrepris des démarches auprès du Comité de direction du RSS afin de trouver une solution à ce conflit. Nous demandons également que le RSS prenne ses responsabilités envers son personnel, et qu'il présente des excuses écrites à l'équipe soignante accusée à tort de vol.



JAB
CH-1701 Fribourg
LAPOSTE

A renvoyer par courrier au : SSP-CFT Région Fribourg, CP 1444, 1701 Fribourg

NPA, Localité :

adresse :

nom, prénom :

- Je désire adhérer au SSP-CFT, veuillez me faire parvenir brochures d'information sur le syndicat.
- Je désire m'abonner à Infos syndicales. (fr. 20.- par an)

JAB
CH-1701 Fribourg
LAPOSTE