

# L'ÉVÉNEMENT

## SYNDICAL

N° 29/30

21<sup>e</sup> année • mercredi 18 juillet 2018

L'hebdomadaire du syndicat UNIA

Place de la Riponne 4 • 1005 Lausanne • tél. 021 321 14 60 • [redaction@evenement.ch](mailto:redaction@evenement.ch) • [www.evenement.ch](http://www.evenement.ch)

JAA CH-1005 Lausanne P.P. / Journal Poste CH SA



THIERRY PORCHET/ARCHIVES

En décembre 2015, Unia avait dénoncé publiquement les agissements d'un employeur exploitant des réfugiés (photo). Ce dernier, gérant d'une entreprise de nettoyage qui depuis a fait faillite, recrutait de la main-d'œuvre gratuite dans des foyers de requérants. Au terme de deux ans d'enquête, il a été condamné par le Ministère public. Victoire pour le syndicat. **PAGE 9**

### POINT DE MIRE

## Un imbroglio à démêler

Sylviane Herranz

La droite et le patronat avancent leurs pions en catimini. Car l'enjeu est de taille. Comment offrir 2 milliards d'allègements fiscaux sur les bénéfices aux grandes entreprises, rejetés par une majorité de votants en février 2017? Et comment faire passer l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, refusée elle aussi en votation l'automne passé?

Une solution clé en main semblait avoir été trouvée au sein de la Commission du Conseil des Etats en charge du dossier. Adoptée par ce dernier le 7 juin, cette solution est le couplage de la nouvelle réforme fiscale, renommée PF17, avec une «contre-

partie» sociale, soit la hausse des cotisations à l'AVS et des contributions fédérales. Solution dont on nous promet qu'elle empêchera le passage à 65 ans de l'âge de la retraite des femmes.

Or, ce deal contre-nature et antidémocratique commence à prendre l'eau. Et tant mieux, car comment accepter que, sous couvert de la disparition de statuts spéciaux de certaines multinationales, on accepte de diminuer de presque moitié les impôts de toutes les entreprises? Avec pour effet de creuser les déficits des budgets fédéraux, cantonaux et communaux, préludes à l'austérité dans les dépenses sociales?

Une vingtaine de jours après le vote du Conseil des Etats sur le compromis PF17-AVS, nommé cette fois RFFA (Loi fédérale relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS), le conseiller fédéral Alain Berset lançait sa consultation sur le nouveau projet gouvernemental visant à «stabiliser la situation financière de l'AVS». Et là, ô surprise, la mesure phare est le relèvement à 65 ans du départ à la retraite des femmes. Il est aussi prévu, avec la flexibilisation de la retraite entre 62 et 70 ans, d'encourager les petits revenus à travailler plus longtemps après 65 ans... Selon le Conseil fédéral, cette réforme coûtera 10 milliards aux femmes d'ici à 2030. Or, 10 milliards, c'est la somme qui, chaque année, ne leur est pas payée en raison de l'inégalité salariale. Cherchez l'erreur.

Revenons à la RFFA. Dans la foulée de toutes ces bonnes nouvelles pour les femmes et l'AVS, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national s'est fendue, le 6 juillet, d'un corapport destiné à sa consœur de l'économie devant discuter du projet de compromis du Conseil des Etats. Et là, elle devance les réponses attendues par Alain Berset à sa consultation en proposant, ni plus ni moins, d'introduire dans ce deal la retraite à 65 ans pour les femmes...

On ne manque pas d'ingéniosité du côté de la capitale. Et le patronat attend sagement son heure. Ainsi, Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse, a suggéré début juin d'augmenter l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes et à 66 ans pour les hommes.

Face à cet imbroglio, Unia exige un vote séparé sur la réforme fiscale et sur le financement de l'AVS. Il s'agit là d'une simple question de démocratie, du droit de chacun d'avoir un avis sur chacun de ces objets. ■

### PROFIL



Julian Sinclair, la mode dans la peau.

**PAGE 2**

### SUISSE

Protection des salaires et politique migratoire.

**PAGE 3**

### FRIBOURG

Subsides aux primes maladie en baisse.

**PAGE 7**

### GENÈVE

Dénonciation pénale contre un entrepreneur.

**PAGE 9**



Jiyana Tassin

Une attitude décontractée mais fashion jusqu'au bout des bagues. Julian Sinclair a décidé de consacrer sa vie à la mode. Un choix original et déjà une histoire hors du commun, le jeune homme, qui habite Vevey, venant de présenter sa collection d'été à la «Fashion Week Men» de Londres. Une collection tout en blanc qui a conquis les plus sceptiques par sa modernité et sa fraîcheur. La «Fashion Week» c'est le rendez-vous incontournable des plus prestigieux stylistes et des maisons de couture du monde. Lors de cette «semaine de la mode» sont montrées les nouvelles collections de prêt-à-porter et de haute couture. C'est donc aux côtés des plus grands stylistes de notre époque tels que Liam Hodges ou encore Charles Jeffrey Loverboy que le jeune homme a dévoilé sa marque «Discipled London» et son concept, en juin dernier. Victime de son succès, il devrait normalement participer à la «Fashion Week Men» de Londres en 2019, mais son esprit n'y est pas encore puisqu'il doit, pendant cet été, préparer la prochaine saison.

DE FIL EN AIGUILLE

Interrogé sur l'origine de sa passion, Julian Sinclair rigole et explique que ses projets étaient tout autres au départ: «Il y a une année, j'étais convaincu que j'allais faire carrière dans le cinéma comme réalisateur, mais je me suis rendu compte que, dans cette industrie pourtant si créative, les gens n'étaient pas très ouverts. Je voulais avoir la liberté de créer ce que je voulais.» Malgré ses critiques, le jeune homme a quand même prévu de tourner un film cet été avec des amis. Celui-ci devrait être présenté lors de différents festivals de courts métrages en Suisse romande. Mais revenons à la mode. C'est lors d'un voyage en août 2017 à Copenhague que Julian Sinclair découvre, au musée du design, les petites robes noires de Chanel et le design japonais. Fasciné, il achète un carnet de croquis. Le processus est lancé et il ne s'arrête plus. De fil en aiguille, il décide de créer une petite collection de T-shirts sur Instagram (qui seront d'ailleurs sûrement vendus dans un magasin lausannois prochainement). Il part ensuite en Angleterre chez un fournisseur de tissus. Celui-ci, après avoir étudié ses dessins, lui dit qu'il a du potentiel et le prend sous son aile. Il lui conseille de commencer à Londres car c'est, d'après lui, le meilleur endroit pour lancer sa marque. «On a brûlé toutes les étapes. Je n'avais pas d'expérience, pas d'écoles d'art, pas de bagages. J'ai de la peine à réaliser que c'était il y a six mois. J'ai tellement appris et grandi depuis...» se remémore-t-il. Optimiste à cent pour cent, le styliste avoue néanmoins en avoir bavé pendant ces quelques mois. Le mot qui revient d'ailleurs le plus souvent lorsqu'il parle de cette période? Stress! «Heureusement, j'ai pu compter sur toute une équipe à Londres pour m'aider à

créer ma collection», souligne-t-il non sans nuancer: «La distance était vraiment difficile à gérer, parce que je devais leur envoyer mes croquis par mail et leur faire comprendre ce que je voulais.» Il raconte également les difficultés financières qu'il a rencontrées pour mener à bien son projet. «La créativité domine mais, sans argent, elle ne peut être réalisée pleinement.» Pas de quoi décourager le styliste – qui aura bénéficié de l'appui de sponsors – relevant encore que sa jeunesse l'a servi dans sa démarche.

SA MARQUE, SON CONCEPT

«Aujourd'hui, des designers de 35 ou 40 ans doivent créer des vêtements pour des adolescents. Qui d'autre qu'un jeune est mieux placé pour connaître les attentes de sa génération?» Mais la concurrence reste féroce. Née avec Internet, la jeunesse est sans cesse bombardée d'informations et il est parfois difficile de se démarquer. Son originalité? «Mes habits ne sont pas nécessairement masculins. Je cherche à renverser les clichés ou les normes véhiculés par les réseaux sociaux. C'est un mes-

sage que j'essaie de transmettre à travers les tissus et les coupes de mes vêtements. J'aimerais moins de stéréotypes et plus de mélange. Pourquoi, par exemple, les hommes ne pourraient-ils pas porter de robes?» N'ayant jamais dessiné autre chose que des vêtements, Julian Sinclair confie qu'il aimerait aussi réaliser des sacs. *Le tote bag* (sac en tissu rectangulaire, ndlr), pourtant si pratique, n'est pas assez utilisé par les hommes d'après lui. «On peut le plier comme on veut et ça donne toujours un bon look», argumente-t-il. Il assure

d'ailleurs avoir quelques idées de modèles mais n'en dira pas plus.

FASHION MAIS PAS VICTIME

Quant à sa plus grande source d'inspiration? Julian Sinclair la trouve sur... les affiches suisses! «Il y a seulement dans notre pays que l'on en trouve avec un tel graphisme. Je ne sais pas vraiment pourquoi mais ça m'inspire énormément.» L'architecture, l'art contemporain et la nature sont d'autres supports nourrissant son imaginaire. Reste que la mode n'est qu'une partie de sa vie. Le jeune homme suit en parallèle un cursus en économie et droit dans une école internationale. Il fait également partie du MUN (Modal United Nation), un projet des Nations Unies créé il y a plus de dix ans et visant à former les participants, entre autres, aux négociations internationales et à les sensibiliser aux droits humains. Cette expérience l'a déjà amené à Barcelone et à Lisbonne où il a dû, par exemple, débattre du droit des femmes dans le monde. Des femmes qu'il compte habiller un jour de leurs plus beaux atours. ■

Plus d'informations:  
Instagram: jj.sinclair  
Site: <http://discipled.london>



Habitué des séances photos, Julian Sinclair prend volontiers la pose.

# LA MODE, SON DESSEIN DE VIE

## Jeune styliste, Julian Sinclair tente, du haut de ses 17 ans, de renverser les stéréotypes et les idées reçues sur la mode



DE BIAIS

Daniel Süri

## LE 1<sup>er</sup> AOÛT, ON DISCOURT

Eh bien, ça y était. Après Ruedi Saurer, le secrétaire général de la Manip (Mission d'action novatrice de l'industrie privée), Guido Fifrelin était à son tour invité à discourir un 1<sup>er</sup> Août. Pas qu'un petit peu fier, le responsable de la sécurité de la Manip. Connaître le même honneur que son supérieur, c'était flatteur. Ça allait jaser à la Manip, enfin «faire le buzz» comme on cause par les temps qui courent – marquant quand même cette expression: on se met à bourdonner au moment même où les abeilles et les bourdons

s'en prennent plein la tronche... Enfin bon, Guido, qui s'en tapait un peu des abeilles, le miel c'était pas son rayon (oui, je sais c'est facile. Mais vu la saison, y a plus grand-chose en stock), se frotta les mains et se dit *in petto*, allons-y, rédigeons un beau discours du 1<sup>er</sup> Août. Rappelons à nos amis lecteurs et à nos amies lectrices que Guido Fifrelin avait la réputation de décider plus vite que son ombre, quelques fois même avant la fin de l'exposé de la situation. Exposé qui devait expressément lui être fait grâce au célèbre logiciel de présentation assistée par ordinateur (PréAO pour les intimes) PowerPoint. Petit problème néanmoins: les diaporamas, c'est joli et animé, mais comme aide à la prise de décision, c'est un peu casse-gueule, voyez-vous. A force de simplifier, il ne reste quelquefois plus rien de la complexité originale, et quand le problème c'est justement la complexité, le résultat est prévisible. Deux ou trois fois donc, Guido Fifrelin avait dû pédaler en urgence, pour cause de décision abrupte et erronée. Ça ne risquait pas de lui arriver présentement, puisqu'il séchait lamen-

tablement devant sa page blanche. Rien. *Nada. Niente, nichts et nothing.* Le vide sidéral. Pas une idée. Enfin si, une. Il avait pensé faire dans l'originalité en évoquant la fête nationale à travers ses principaux acteurs, les Trois Suisses, sur le principe du «Que sont-ils devenus?» qui permet de faire revivre les stars oubliées. Mais bon, Walter Fürst tenait une ferblanterie à Volketswil, Werner Stauffacher avait une scierie du côté de Pfäffikon et Arnold de Melchtal était toujours pay-san, à Melchtal, évidemment. Il s'occupait entre autres de l'organisation de la «Burditrägermeisterschaft» d'Obwald. Une course de porteurs et porteuses de balle de foin, typique du coin. De là à en faire un témoignage émouvant dans un discours du 1<sup>er</sup> Août... Guido Fifrelin laissa donc tomber. Sa panne d'inspiration se prolongeant, il alla fouiner sur Internet et tomba sur un site où l'on pouvait, moyennant paiement, se faire envoyer des discours tout prêts. Avec même une version pour la fête nationale suisse. Il paya et se retrouva avec un machin passe-partout, citant en exemple de réussite nationale la victoire d'Alin-

ghi dans la Coupe de l'America en... 2007! Enthousiasmant. Bon, il pourrait éventuellement parler de l'équipe suisse de foot, la «Nati». Encore que, il y avait cette question délicate de la double nationalité. Et de la triple buse qui l'avait soulevée. En l'occurrence le secrétaire général de ce qui tenait lieu de Manip du football helvétique. La buse ne pouvant être dressée, les fauconniers avaient décidé que l'animal était particulièrement stupide. On n'allait donc pas importer une triple dose de débat stupide dans un discours de fête nationale. Exit donc le discours prêt-à-porter. Cherchant une solution, il alla faire un tour du côté des historiens. Catastrophe: le Pacte de 1291 était le renouvellement d'une alliance antérieure et n'avait donc rien de très original. Ce genre d'alliance était du reste courant et tant qu'à choisir un pacte, celui qui suit la bataille de Morgarten en 1315 était plus important. Pire: la Suisse moderne, celle qui naît de la révolution de 1848, a peu de choses à voir avec les trois confettis de 1291. Et allez donc faire un discours consensuel avec ça... Même Rossini et son *Guil-*

*laume Tell* n'y pouvaient rien changer. En désespoir de cause, Guido Fifrelin jeta un œil du côté de la littérature et tomba sur un texte de l'écrivain allemand Peter Bichsel: «Nous avons pris l'habitude de voir la Suisse avec les yeux de nos touristes. Un Suisse moyen pense exactement la même chose de la Suisse que ce qu'un Anglais moyen en pense. L'image que nous nous faisons de notre pays est une image importée. Nous vivons dans la légende que l'on a créée autour de nous.» Et plus bas, dans ce texte écrit en 1970: «Notre pays a 120 ans, peut-être 150 ans. Tout le reste est de la pré-histoire et concerne beaucoup nos frontières nationales et peu notre pays.» La chose la plus importante de cette préhistoire est la lutte pour l'indépendance. L'indépendance n'est pas la liberté. Il y a des pays indépendants qui ne sont pas libres.» A l'époque du serment du Rütli (ou Grütli, si vous y tenez), par exemple, le servage existait encore. Ainsi les immigrants devenaient automatiquement des serfs. Mais ça, Guido Fifrelin ne le savait pas. Heureusement, du reste: ça aurait pu lui donner des idées.



# LA PROTECTION DES SALAIRES, ENJEU DE LA POLITIQUE MIGRATOIRE

Unia publie un livre sur les travailleurs immigrés, du saisonnier des années 1960 au salarié européen.

Une histoire sur la politique migratoire des syndicats pour mieux comprendre le présent et les débats sur l'accord-cadre institutionnel Suisse - UE

Textes Aline Andrey

À l'aune de la nouvelle attaque de la droite nationaliste contre la libre circulation des personnes (LCP), contre les mesures d'accompagnement (MA) et les accords bilatéraux, et alors que la Suisse négocie avec l'Union européenne (UE) un accord-cadre institutionnel, la nouvelle publication d'Unia tombe à pic. *De la politique de contingentement à la libre circulation des personnes. Politique migratoire des syndicats dans la course contre les discriminations et le dumping salarial* a été écrit par Vasco Pedrina, président central de la FOBB, puis du SIB, et enfin coprésident d'Unia (2005-2006), avec le soutien de Stefan Keller, historien, journaliste et syndicaliste. Cette brochure d'une centaine de pages retrace l'histoire de la politique migratoire des syndicats. Autocritique, Vasco Pedrina revient sur le statut inhumain des saisonniers et sur la politique des contingentements soutenus autrefois par les syndicats. Et relève le changement de paradigme essentiel qui a eu lieu en leur sein en appuyant la LCP accompagnée de mesures de protection.

Comme le souligne le syndicaliste en introduction, «la présente publication vise à présenter la libre circulation des personnes comme un acquis historique pour les nouvelles générations, à partir d'une analyse critique (...)». Elle entend livrer des arguments pour la lutte contre un modèle d'immigration à caractère nationaliste. Elle veut montrer comment nous avons évolué sur ces questions, comment nous nous sommes battus et ce que nous ne voulons plus jamais revivre.» La brochure rappelle que la libre circulation des personnes a existé en Europe jusqu'en 1914, puis revient sur le statut de saisonnier et les contingentements, le Non à l'Espace économique européen en 1992, la montée en puissance de la droite néolibérale, l'entrée en vigueur des Accords bilatéraux en 2002, puis la mise en place de la libre circulation et des mesures d'accompagnement en 2004. Des mesures qui ont été renforcées depuis à plusieurs reprises. En 2014, l'acceptation de l'initiative de l'UDC «contre l'immigration de masse» avec 50,3% de «oui» n'a heureusement pas été suivie d'une application stricte qui aurait compromis les Accords bilatéraux avec l'Union européenne. L'obligation d'annonce des places vacantes auprès des ORP, au lieu de contingents discriminatoires, est ainsi appliquée depuis le 1<sup>er</sup> juillet.

Mais l'UDC n'a pas dit son dernier mot, puisqu'elle a lancé en janvier dernier une nouvelle initiative populaire dite «de limitation» en réintroduisant un système de contingentements, incompatible avec les Accords bilatéraux. Parallèlement, les négociations entre l'UE et la Suisse pour un Accord-cadre institutionnel sont tendues, puisque

la clause des huit jours d'annonce, les cautions à verser par les entreprises et la densité des contrôles sont remises en question. Entretien avec Vasco Pedrina.

## QUESTIONS RÉPONSES

### Pourquoi cette brochure maintenant?

Cela fait deux ans que j'y travaille. Cette question m'intéressait en vue de la votation populaire de l'UDC sur la dénonciation de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). Je voulais rappeler que l'ancien régime des contingentements avait été extrêmement négatif pour les travailleurs et montrer les avantages du modèle actuel.

Aujourd'hui, cette brochure répond à un second besoin, pas prévu initialement, puisque nous sommes en pleine confrontation avec l'Union européenne au sujet des mesures d'accompagnement, même si sa Commission les critique depuis 2007 déjà. Cette brochure répond finalement à deux besoins: contrer la politique de l'UDC qui veut dénoncer les Accords bilatéraux et la libre circulation des personnes; et contrer les tentatives européennes d'affaiblir notre protection sociale en nous enlevant la liberté de fixer nos propres mesures d'accompagnement.

### Comment, face à la Commission européenne, défendre les mesures d'accompagnement (MA)?

Nous avons les salaires les plus élevés d'Europe, nous avons donc besoin des mesures de protection les plus élevées également. Nous tenons au principe de non-discrimination entre les personnes qui travaillent en Suisse, qu'elles soient suisses ou européennes, et nous le respectons. Mais nous ne pouvons pas accepter qu'on nous accuse d'être discriminatoires, lorsque nos MA sont plus fortes que celles de pays de l'UE, comme la Pologne, qui connaît une tout autre réalité. Revenir sur l'obligation d'annonce de huit jours engendrerait les mêmes problèmes vécus au Luxembourg. Ce pays a dû réduire son dispositif de sept à un jour. Ce qui a conduit à l'augmentation des cas d'abus.

Nous n'avons pas une opposition de principe contre un accord-cadre institutionnel visant à stabiliser les Accords bilatéraux. Mais nous ne sommes pas prêts à payer pour lui le prix d'une baisse des salaires et des conditions de travail pour ceux qui travaillent en Suisse. Dans une lettre toute récente à la Commission européenne, le secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Luca Visentini, soutient avec force notre position.

### En quoi consiste cet accord-cadre institutionnel qui demande justement à la Suisse de revoir son système de protection?

Cet accord doit permettre des adaptations dynamiques – et non pas automatiques – des changements de directives européennes dans une série de domaines afin d'alléger entre autres les procédures administratives. Jusqu'à présent, à chaque fois que la Suisse refuse une adaptation, cela crée un conflit. Cet accord-cadre permettrait qu'un mécanisme d'arbitrage entre en jeu. Ce qui est une bonne chose en soi pour les volets techniques et économiques. Mais nous ne pouvons pas accepter que nos mesures d'accompagnement soient intégrées à ce mécanisme. La manière de protéger nos salaires doit rester notre affaire. Les autorités de l'UE ont trop tendance à faire valoir la primauté des libertés économiques face aux droits sociaux fondamentaux. Dans cette logique, la Commission européenne estime par exemple que nous avons un système dépassé, que les méthodes de digitalisation permettent de remplacer les contrôles sur les chantiers. Seuls des technocrates n'ayant aucune idée de la réalité du terrain peuvent défendre de telles positions.

### A qui s'adresse cette brochure?

C'est d'abord un travail de sensibilisation interne aux syndicats pour que les travailleurs comprennent que le contingentement n'est pas une sinécure et que nous devons soutenir la LCP et les MA. Cette brochure sert aussi à expliquer notre position aux politiciens et au patronat, et plus largement, via les médias, aux citoyens. Ce sont des munitions pour argumenter contre la politique de l'extrême droite et éviter que la Suisse cède face à l'Union européenne. Celle-ci doit accepter que la Suisse soit dans une situation spéciale et que l'accord-cadre institutionnel doive en tenir compte. Sinon nous préférons y renoncer et attendre quelques années que les esprits mûrissent. Au fond, j'espère que cette brochure sera lue par le plus grand nombre. ■

### A commander gratuitement auprès du Secrétariat central d'Unia à Berne:

praesidium@unia.ch ou Unia, case postale 272, 3000 Berne 15.

### Où à demander auprès des antennes régionales d'Unia.

La brochure peut aussi être téléchargée: [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

sous Monde du travail – Libre circulation.



Route barrée au dumping sur un chantier qui employait des travailleurs détachés payés moitié moins que le salaire conventionnel (février 2016). Unia s'oppose avec force à un affaiblissement des mesures d'accompagnement.

## DU BESOIN DE LA MEILLEURE PROTECTION POSSIBLE

Alors que les conseillers fédéraux Ignazio Cassis et Johann Schneider-Ammann s'étaient publiquement déclarés prêts à amoindrir les mesures d'accompagnement devant la Commission européenne, le Conseil fédéral a réaffirmé «les lignes rouges qu'il avait définies». Soit en 2013 déjà comme le rappelle dans un communiqué l'Union syndicale suisse (USS), le Conseil fédéral écrivait que l'ALCP «garantira à la Suisse la possibilité de maintenir entièrement les mesures d'accompagnement». Et l'USS de rappeler: «La Suisse a les salaires les plus élevés d'Europe. C'est pourquoi nous avons aussi besoin de la meilleure protection dans ce domaine. Une protection qui ne saurait être négociée.» D'où l'importance que les mesures d'accompagnement ne soient pas arbitrées par l'Europe. Dans tous les cas, dans son communiqué, le Conseil fédéral relève que le Département fédéral de l'économie «prendra contact au cours de l'été avec les partenaires sociaux et les cantons pour solliciter leur avis». ■

## DES FLUCTUATIONS DE L'IMMIGRATION

Au début du XXI<sup>e</sup> siècle, le passage à la libre circulation des personnes avec l'UE a marqué un tournant avec l'arrivée de nombreux travailleurs européens. Mais c'est surtout la croissance économique et l'internationalisation générée par les nouvelles technologies de la communication qui ont été les causes d'une plus forte immigration, indique Vasco Pedrina dans sa brochure.

«En ce qui concerne les raisons sociales du malaise actuel, nous devons admettre que la libre circulation des personnes – en partie aussi dans les rangs syndicaux – est devenue le bouc émissaire de tous les problèmes sur le marché du travail et dans la société», écrit l'auteur, avant de rappeler que les difficultés viennent aussi de l'internationalisation de l'économie, de la précarisation des rapports de travail et de la révolution digitale.

En outre, l'immigration fluctue en premier lieu en fonction des cycles conjoncturels. Depuis 2014, le nombre d'immigrés est ainsi en baisse, conséquence du recul du chômage dans les pays de l'UE et de la hausse du franc suisse. Le dernier rapport du SECO relève une diminution de l'immigration et indique que «les entreprises suisses pourraient actuellement rencontrer des difficultés à recruter de la main-d'œuvre dans la zone UE», en raison de l'amélioration conjoncturelle des pays européens.

Vasco Pedrina rappelle de surcroît que la limitation de l'immigration n'a jamais fait ses preuves. La politique de rotation (saisonniers) et d'admission de plus en plus restrictive (plafonnement simple, double, global puis modèle des trois cercles, etc.) n'ont pas influé sur le fait que l'économie est toujours allée chercher ici ou ailleurs les travailleurs dont elle avait besoin, légalement ou pas. «Au-delà de la discrimination, le système de contingentements n'a pas permis de protéger l'emploi ni les salaires. Au contraire, les salaires nettement plus bas des saisonniers, des frontaliers et des autres migrants ont généré une pression générale sur les salaires», écrit-il. Le travail au noir aurait d'ailleurs diminué depuis l'introduction de la LCP, notamment dans l'agriculture. Relevons toutefois que le système de contingentements existe toujours pour les pays tiers et les sans-papiers continuent d'être exploités, d'où l'importance pour le syndicat d'une politique de régularisation.

Vasco Pedrina conclut: «En période de grande confusion, comme après le oui à l'initiative «contre l'immigration de masse», il est très important que les syndicats et la gauche restent fidèles aux principes fondamentaux de l'égalité des droits et de la protection sociale pour toutes et tous.» Dans la postface du livre, Vania Allea, présidente d'Unia, renchérit: «Les forces de droite cherchent à faire de cette lutte des classes – puisque c'est de cela qu'il s'agit – une lutte nationaliste pour la souveraineté et l'identité contre l'étranger et les immigrés. Les syndicats suisses ne tomberont pas une nouvelle fois dans ce piège.» ■







# UNIA APPELLE LES COMMUNES À SAUVER LE SERVICE PUBLIC DES TAXIS

Face aux dysfonctionnements du service intercommunal des taxis et à l'offensive d'Uber, Unia Vaud demande aux communes d'agir

Aline Andrey

Ces derniers mois, les conducteurs de taxi de la région lausannoise ont su se faire entendre dans la rue. Après deux manifestations à Lausanne pour dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail, Unia Vaud, mandaté par une centaine de chauffeurs, a pu s'entretenir avec le conseiller municipal Pierre-Antoine Hildbrand, président du comité de direction du Service intercommunal des taxis (Sit). Des négociations, aujourd'hui au point mort, mais qui ont permis de faire la lumière sur plusieurs dysfonctionnements du Sit, notamment «son incapacité à faire respecter son propre règlement», comme l'indique Unia dans un communiqué. Entre autres problèmes, le syndicat relève une absence de stratégie de contrôles, alors qu'en 2017, 363 chauffeurs d'Uber ont été dénoncés pour violation du règlement. Unia note également un manque de transparence et l'absence d'évaluation du dispositif.

## CONCURRENCE DÉLOYALE

Depuis fin 2017, le comité du Sit accorde un carnet de conducteur provisoire aux chauffeurs Uber sans examen. «Cette dispense leur permet d'exercer sans garantie de qualité et sans contrôle de connaissances (réglementation en vigueur, langue, repères géographiques)», dénonce Unia. Un recours contre ces carnets de conducteur, avec effet suspensif, a d'ailleurs été déposé par les chauffeurs de Taxi Services et de Taxiphone.

Parallèlement, ce printemps, le comité du Sit a reconnu Uber comme centrale d'appel, alors que, «contrairement aux exigences, ses tarifs fluctuent en fonction du nombre d'utilisateurs». Autant de points qui font dire au syndicat que le Sit, présidé par Pierre-Antoine Hildbrand, ne fait pas respecter son propre règlement. Et pourtant, à peine les négociations ouvertes sur le renforcement des contrôles et sur la formation minimale nécessaires pour tous les chauffeurs, «le comité de direction a remis en cause tout accord possible sur ce second point, indique Unia. Il s'est ensuite employé à reporter les négociations aujourd'hui en panne, malgré l'urgence.»

Depuis l'arrivée d'Uber il y a trois ans, on assiste donc à une concurrence déloyale qui se fait de surcroît au détriment des assurances sociales. Résultat, «le volume d'activité des taxis officiels avec usage accru du domaine public a été réduit de moitié», relève le syndicat. Une situation qui met en danger les prestations de service public des taxis,



Soutenus par Unia, les chauffeurs de taxi de la région lausannoise ont manifesté à plusieurs reprises pour dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail (rassemblement en mai dernier, place de la Riponne).

notamment auprès des personnes à mobilité réduite que ce soient des personnes âgées ou des élèves en situation de handicap. Pour dénoncer cette situation, Unia a ainsi écrit aux syndicats des douze communes représentées au sein du Sit pour leur demander d'agir. ■

## UBER, UN EMPLOYEUR

Face aux méthodes illégales d'Uber, qui se retrouve partout en Suisse et ailleurs, une nouvelle expertise juridique, mandatée par Unia, conclut que ses chauffeurs ne peuvent être considérés comme indépendants. L'étude réaffirme, à l'instar des conclusions de la Suva, aujourd'hui attaquées par Uber en justice, que les chauffeurs ne supportant pas les risques d'entreprise, ni l'organisation du travail, sont dans un rapport employé-employeur avec la multinationale. Ce qui signifie que celle-ci devrait déclarer ses chauffeurs aux assurances sociales (AVS, AI, AC) et s'acquitter de ses cotisations patronales. ■

# D'Orlando SA : les travailleurs seront remboursés

Un accord entre Unia et l'entreprise de construction genevoise a été conclu au sujet des cotisations pour l'assurance perte de gain perçues en trop

Sylviane Herranz

Mi-mai, les trois syndicats de la construction de Genève dénonçaient à grand bruit l'entreprise Claudio D'Orlando SA, accusée par ces derniers de détourner de l'argent des employés en leur faisant porter tout le poids des cotisations à l'assurance perte de gain (APG). Selon les syndicats, cette société du bâtiment, l'une des plus importantes du canton avec quelque 160 salariés, aurait retenu indûment quelque 25 000 francs par mois sur les salaires – soit entre 100 et 150 francs par travailleur – cela depuis le mois de juin 2017. La raison? La non-application des nouvelles dispositions

conventionnelles prévoyant le partage paritaire des cotisations pour la perte de gain entre l'employeur et l'employé, des cotisations totales pouvant aller jusqu'à 4% du salaire. Si, en mai 2017, les travailleurs payaient 1,15% du salaire, soit la moitié des cotisations APG, le mois suivant, ces dernières passaient à 4%. Une situation ayant alerté les syndicats, qui ont mis en demeure le patron ce printemps afin qu'il restitue aux travailleurs l'argent perçu en trop. Ne l'ayant pas fait, Unia, Syna et le Sit sont passés à l'action en mai, devant un chantier de la société.

Depuis, la question a pu être résolue. Une nouvelle transmise le 4 juillet par Unia et D'Orlando SA dans un com-

munié commun. Les deux parties indiquent avoir «convenu d'un accord visant à rembourser les montants APG prélevés par erreur sur les salaires des employés». Elles poursuivent ajoutant que l'entreprise avait eu, «de bonne foi», «une interprétation erronée d'un nouveau dispositif conventionnel». Le communiqué relève que «l'erreur était parfaitement non intentionnelle et qu'il n'est jamais entré dans les intentions de l'employeur de prélever des montants supérieurs à ceux prévus par la Convention nationale», mais que les changements et les nouvelles règles du dispositif conventionnel «pouvaient induire l'entreprise en erreur, ce qui s'est malheureusement produit».

Quoi qu'il en soit, Unia et l'entreprise D'Orlando SA «se sont entendus sur les modalités de restitution aux travailleurs, lesquels ne subiront dès lors aucun dommage». Tout deux «se félicitent de cette issue». ■

## POING LEVÉ

# PRODUITS DE BEAUTÉ, À QUEL PRIX?

Par Manon Todesco

**Chasse aux sorcières.** Depuis le printemps, l'entreprise turque Kosan Kozmetik a licencié 124 employés sur les 400 qu'elle recense. Restructuration? Problèmes financiers? Soucis conjoncturels? Rien de tout ça. Les 124 travailleurs concernés, pour la plupart des femmes, ont simplement eu l'audace de se syndiquer pour faire valoir leurs droits! Et il y a de quoi faire en matière de conditions de travail indignes: salaires de misère, journées à rallonge, non-paiement des heures supplémentaires, non-paiement des heures de nuit mais aussi de nombreux problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail. En janvier dernier, les employés demandent une augmentation de salaire bien méritée, 2017 ayant été une année record en termes de profits pour l'usine. Mais comme d'habitude, la direction leur fait de belles promesses, et repousse la récompense à l'année prochaine. C'en est trop. Las et en colère, le personnel commence à se tourner vers le syndicat Petrol-Is, affilié à Industrial Global Union, pour tenter de faire bouger les choses. La direction tentera tant bien que mal de faire pression sur ses collaborateurs, notamment en les intimidant. Tous ceux qui refuseront de renoncer à participer aux activités syndicales seront virés.

**Double peine.** Se syndiquer étant un droit reconnu par la Constitution turque, Kosan Kozmetik n'allait évidemment pas recourir officiellement aux licenciements pour cette raison. L'entreprise a donc saisi l'article 25/2 du Code du travail qui justifie un renvoi en cas de «conduites non conformes aux règles de la morale et de la bonne volonté au travail» pour contourner le problème. Ce comportement étant considéré comme une faute grave, la personne remerciée n'a droit ni aux indemnités, ni au chômage. Le plan machiavélique est en marche: en plongeant brutalement ces travailleurs dans la misère, la direction cherche à les empêcher de se mobiliser mais aussi à effrayer et à dissuader le personnel encore en place de suivre le mouvement.

**Détermination.** A voir la mobilisation sans faille de ces femmes devant l'usine à Gebze depuis la mi-mai, il est clair que le plan de l'entreprise prend l'eau. Elles sont là chaque jour pour demander leur réintégration, de meilleures conditions de travail et la reconnaissance de leur syndicat. Dans la Turquie conservatrice d'Erdogan, voir une telle détermination et une telle solidarité féminine est porteur d'espoir. Cela dit, certaines responsabilités dépassent les frontières turques. En effet, Kosan Kozmetik produit pour l'enseigne Flormar, numéro un du maquillage en Turquie, elle-même détenue à 51% par la marque mondiale de cosmétiques et de produits de beauté Yves Rocher... Pour l'heure, le groupe français brille par son silence et sa mauvaise foi, niant ses liens avec Flormar. A Paris aussi, la résistance s'organise: chaque semaine, des actions et des appels au boycott ont lieu devant des boutiques Yves Rocher, car comme diraient ces ouvrières turques en lutte: «Ce n'est pas le maquillage, mais la résistance qui embellit!» ■

100 000 personnes ont déjà signé une pétition en faveur des ouvriers lésés. Soutenez-les vous aussi: <https://actions.sumofus.org/alyves-rocher-cessez-la-casse-syndicale-en-turquie>



# NESTLÉ: SOLIDARITÉ INTERNATIONALE ENTRE TRAVAILLEURS



Les délégués d'entreprise du Comité européen ont manifesté leur soutien aux travailleurs de Nespresso et d'usines allemandes en restructuration.



Unia et un syndicat allemand sont intervenus à la séance du Comité d'information et de consultation européen de Nestlé pour dénoncer l'attitude de la multinationale envers ses employés

Sonya Mermoud

Ambiance chahutée les 25 et 26 juin dernier durant la séance du Comité d'information et de consultation européen de Nestlé au Bureau international du travail à Genève. Lors de cette assemblée réunissant une soixantaine de délégués d'entreprises, des directeurs et des responsables RH, deux interventions syndicales ont eu lieu. Ces dernières ont été menées avec le soutien de l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes) en marge des présentations de projets du groupe qui se réunit deux fois par an à cet effet. Elles visaient à fustiger l'attitude de la multinationale à l'égard de son personnel. Nicole Vassalli, secrétaire syndicale d'Unia, accompagnée par une employée de Nespresso ont dénoncé les changements d'horaires prévus dans les usines, synonymes d'augmentation du temps de travail, d'obligation de travail un

week-end sur deux et de semaines interminables. Dégradation de la vie privée, menace sur la santé physique et psychologique des collaborateurs, risques pour la sécurité... La syndicaliste a détaillé les conséquences des modifications organisationnelles, estimant qu'il s'agissait plutôt d'un licenciement collectif déguisé. De son côté, la travailleuse de Nespresso a mis l'accent sur le fait que les négociations ayant eu lieu dans ce contexte et impliquant des représentants du personnel ont été conduites sans que les salariés soient consultés.

## «JE DIS STOP»

«On a boycotté notre droit à la parole», s'est indignée, en substance, cette dernière, insistant encore sur la violation de la vie privée découlant de ce réaménagement des horaires. «Nespresso traite ses employés comme des machines.» Et d'ajouter: «Aujourd'hui, je dis stop... C'est avec tristesse que je quitte mon travail.» Les discours des deux intervenantes ont été ponctués par des actes sym-

boliques: des feuilles imprimées des mots «liberté d'expression», «santé et sécurité» ou encore «respect» ont été distribuées aux délégués qui les ont déchirées au fur et à mesure de l'allocation, en gestes de solidarité. Une protestation qui ne sera pas restée sans effet. A la fin de la réunion, et aussi annoncé à la RTS le 28 juin lors du Téléjournal du soir, la direction de Nespresso s'est engagée à essayer de trouver des solutions afin de limiter le plus possible les licenciements à cause de la non-acceptation de l'avenant au contrat de travail par une partie des employés pour des raisons familiales et/ou médicales.

Le Comité européen a aussi été rendu attentif à la situation prévalant dans des usines Nestlé en Allemagne, marquée par des suppressions de postes et des fermetures de sites de production. Le syndicat allemand NGG a illustré ses critiques en détournant le logo de la multinationale: à la place des oisillons dans le nid, des citrons... pour évoquer la manière dont sont pressés les collaborateurs. ■

# L'ONU s'empare du dossier Glencore

Le Cetim et Industriall ont dénoncé les violations des droits humains commises par le géant suisse du négoce lors du Conseil des droits de l'homme à Genève

Manon Todesco

La 38<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme de l'ONU s'est tenue à Genève du 18 juin au 6 juillet dernier, avec la participation de représentants de plus de 47 pays membres, de plus de 100 pays observateurs, organisations internationales et organisations non gouvernementales. Parmi elles, le Centre Europe-Tiers Monde (Cetim) en collaboration avec la fédération syndicale Industriall Global Union ont profité de ce grand rendez-vous pour soumettre une déclaration officielle concernant des violations des droits humains à l'encontre des travailleurs de Glencore dans le monde entier. Selon ces derniers, Glencore, l'une des plus grandes sociétés minières et de négoce de matières premières du monde basée en Suisse, ne garantit pas des conditions de travail sûres et saines à ses travailleurs. «Les syndicats du secteur minier à travers le monde ont même rapporté que Glencore adoptait une attitude laxiste face à la santé et à la sécurité de ses salariés», indique le Cetim dans un communiqué. Des exemples ont été relevés en Bolivie, en Colom-

bie, en République démocratique du Congo et en Zambie où Glencore «affiche une attitude et un mode de fonctionnement qui rejette la responsabilité des violations en termes de sécurité sur les travailleurs».

Ce n'est pas tout. La liste des griefs est longue: pression au travail, absence de formation, absence d'équipement adéquat, menaces de fermeture des sites d'activité si des accidents s'y produisent, précarisation de la main-d'œuvre ou encore violations de la liberté syndicale. Industriall précise que Glencore recourt de plus en plus massivement à la main-d'œuvre temporaire: en 2017, 43% du personnel, à savoir 62 000 travailleurs, étaient des travailleurs temporaires, contre 38% l'année d'avant. Le géant suisse travaillerait également à saper les droits des travailleurs en matière de liberté syndicale en essayant de briser les syndicats. «En Australie, des travailleurs se sont vu empêcher l'accès à la mine d'Oaky North pendant 230 jours et espionner dans leur vie privée pour avoir résisté à des plans visant à les remplacer par des temporaires. Au Canada, Glencore a recruté des briseurs de grève au cours d'un récent conflit qui a duré neuf mois à la raffinerie CEZinc. Enfin, au Pérou, l'entreprise a mis à la porte des militants syndi-

caux en leur proposant de les réintégrer s'ils quittaient l'organisation.»

## REFUS DE DIALOGUER

Le syndicat Industriall a tenté d'engager avec Glencore un dialogue social mondial sur les mauvaises pratiques de l'entreprise, en vain. «Nos affiliés ont, pendant des années, constamment soulevé les violations des droits humains des travailleurs de Glencore, s'est exprimé Kemal Özkan, secrétaire général adjoint d'Industriall lors de la session. Cependant, Glencore a refusé de mener un dialogue digne de ce nom, nous forçant à nous tourner vers le Conseil des droits de l'homme de l'ONU.» Et Adam Lee, directeur des campagnes, de poursuivre: «Les pratiques systématiques de Glencore concernant les violations de droits de l'homme de par le monde, perpétrées en quasi totale impunité, soulignent le besoin urgent d'un instrument international contraignant permettant de réglementer les activités des entreprises multinationales et leur impact sur les droits de l'homme. Cet instrument constituerait également un outil essentiel pour garantir un accès à la justice pour les victimes dans les communautés concernées.»

## L'AFFAIRE DE TOUS

Industriall et le Cetim exhortent par ailleurs les Etats d'accueil de Glencore et de ses filiales à honorer leurs engagements en matière de droits humains et de normes internationales du travail, en prenant des mesures concrètes pour s'assurer que cette entreprise respecte, en particulier, les droits des travailleurs à la sécurité, à la santé, à un revenu décent et à la liberté de réunion et d'association pacifiques. Le Cetim exhorte également les autorités suisses à se conformer à leur obligation de veiller à ce que les sociétés transnationales basées en Suisse ne violent pas les droits humains, y compris lorsqu'elles exercent leurs activités dans d'autres pays et, en cas de violations, à garantir aux victimes l'accès à la justice. ■



Une campagne internationale pour le respect des droits des travailleurs avait été lancée par Industriall en décembre dernier. Des actions sur différents sites de Glencore, comme ici en Colombie, avaient été organisées.

## GLENCORE DOIT RENDRE DES COMPTES À LA JUSTICE AMÉRICAINE

La multinationale Glencore, dont le siège se trouve en Suisse, est de nouveau épinglée. Le 2 juillet, le Département américain de la justice (DoJ) a demandé à la société de fournir des documents sur ses activités au Nigeria, en République démocratique du Congo (RDC) et au Venezuela. «Washington s'intéresse à des faits présumés de corruption et de blanchiment d'argent survenus entre 2007 et 2018», explique un communiqué de Public Eye. Le géant suisse du négoce, voyant sa façade s'effondrer, a lancé, le lendemain de sa mise en accusation aux Etats-Unis, une campagne pour tenter de redorer son image en vantant ses bonnes pratiques de production.

Une dénonciation pénale auprès du Ministère public de la Confédération (MPC) avait déjà été déposée par Public Eye en décembre dernier. Celle-ci visait à pousser la justice à «se prononcer sur la licéité des opérations menées par Glencore en RDC», mais le MPC n'a pas encore réagi à cette dénonciation. En plus de cela, Cetim et Industriall avaient déjà critiqué la firme pour violations des droits humains lors du Conseil des droits de l'homme à Genève (voir ci-contre).

Le communiqué de Public Eye relève encore que les abus en question ont été possibles, car les sociétés de négoce «ne sont soumises à aucune obligation légale en la matière.» Avant de conclure: «Naïves ou coupables, les autorités fédérales continuent de miser sur le comportement "intègre et responsable" des sociétés de négoce, plutôt que de les réguler.» ■ JT

Pour plus d'informations, lire la brochure «Les secrets inavoués de Glencore» disponible sur le site de Public Eye: [www.publiceye.ch](http://www.publiceye.ch)



# VERS UN *MATIN* SPORTIF?

Les représentants du personnel et la direction de Tamedia poursuivent leur discussion entamée dans le cadre d'une procédure de médiation

Sonya Mermoud

À la suite des deux jours de grève historique des journalistes du *Matin*, de *24 heures* et de la *Tribune de Genève* les 4 et 5 juillet derniers, une médiation, conduite par les autorités vaudoises, a été entamée. Les différentes parties en présence – soit des représentants du personnel et de la direction – ont repris le dialogue sous l'égide de Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat, et Philippe Leuba, chef du Département de l'économie. Elles se sont engagées à ne communiquer aucune information sur le contenu des discussions et le calendrier de travail. Comme de suspendre, d'un côté, les mesures de lutte, de l'autre, les licenciements durant la durée du processus. Pour mémoire, les rédactions romandes de Tamedia, soutenues par les syndicats Syndicom et Impresum, avaient débrayé pour protester contre l'attitude de l'éditeur. Qui, en dépit d'une procédure ouverte devant l'Office de conciliation vaudois après l'annonce de la disparition de la version papier du *Matin*, avait prononcé des licenciements. Et balayé toutes les propositions d'alternatives du person-

nel se battant pour la préservation du quotidien imprimé et, partant, contre la suppression de 36 postes de travail. Les quelque 200 grévistes particulièrement choqués par la manière de procéder de Tamedia – qui, de son côté, les a encore menacés de les mettre à la porte s'ils n'interrompaient pas leur mouvement – ont exigé du groupe zurichois la reprise du dossier. Ils l'ont enjoint de rechercher des solutions garantes de la diversité de la presse en Suisse romande y compris, au besoin, la cession du titre. A ce sujet, le Valaisan Christian Constantin, président du FC Sion, a manifesté son intérêt à reprendre la publication et à la transformer en un périodique axé sur le sport. Ce conflit est intervenu alors que d'autres restructurations se préparent dans des rédactions du même groupe. Déterminé, le personnel en grève – un mouvement largement suivi sauf par une majorité d'employés de *20 minutes* – a aussi témoigné de son inquiétude générale quant à l'avenir des médias. A noter que *Migros Magazine* a également prévu de diminuer son équipe de journalistes alors que la SSR va supprimer 250 postes. ■



Les rédactions romandes de Tamedia ont exprimé leur colère et désarroi. Suite à la grève historique qu'elles ont menée, une première séance de médiation a eu lieu le 9 juillet dernier.

## «L'Etat s'enrichit sur le dos des plus faibles»

A Fribourg, l'Union syndicale et les partis de gauche dénoncent la diminution de la part cantonale des subsides aux primes maladie, baisse affectant les bas et moyens revenus

Sylviane Herranz

Syndicats et partis de gauche du canton de Fribourg montent au créneau pour dénoncer le désengagement du Canton dans l'aide au paiement des primes d'assurance maladie. Le 4 juillet, Unia, le Syndicat des services publics (SSP), l'Union syndicale fribourgeoise (USF), Solidarités et le Parti socialiste convoquaient la presse pour alerter sur les changements survenus ces dernières années et présenter leurs revendications.

### MOINS DE BÉNÉFICIAIRES

«Les primes augmentent et le nombre de bénéficiaires de subsides diminue», lance Virginie Burri, secrétaire syndicale du SSP. Elle rappelle que les primes ont augmenté de l'ordre de 3 à 4% en moyenne depuis 2011 dans le canton, et même de plus de 5% pour les jeunes adultes. La part des bénéficiaires au sein de la population a de son côté fortement diminué. Elle est passée de 39,5% en 2000 à 26% en 2017. En chiffres absolus, 88 500 personnes percevaient un subside en 2006, 85 000 en 2011 et 81 000 en 2017. Le tout malgré la forte évolution démographique du canton.

La baisse du nombre de bénéficiaires n'est pas due à une hausse générale des salaires, précise la syndicaliste, mais fait suite aux modifications des

limites de revenu donnant droit à ces subsides. En 2011 par exemple, il fallait gagner jusqu'à 38 500 francs net, soit 3200 francs par mois pour une personne seule pour bénéficier d'une aide. En 2016, ce montant est passé à 36 000 francs, soit 3000 francs par mois. «Les mesures du dernier plan d'austérité (2013-2016) ont aussi touché les bénéficiaires de subventions maladie, avec notamment l'adaptation des modalités d'octroi pour les bénéficiaires d'aide sociale ou l'adaptation de la prime de référence», note encore la secrétaire du SSP.

### MONTANT DES SUBSIDES À LA BAISSE

«Il n'y a pas que le nombre de personnes qui diminue, mais le montant des subsides, et cela de manière très impressionnante», ajoute Pierre-André Charrière, militant de Solidarités. «En quinze ans, les taux de réduction ont fondu comme neige au soleil.» L'introduction en 2017 d'un nouveau système pour supprimer les effets de seuil, passant de 4 à 60 échelons de revenus, a induit une nouvelle diminution de l'aide pour de nombreuses catégories. Pour un revenu net de 32 400 francs, le bénéficiaire touchait un subside de 72 francs. En 2018, il ne touchera que 48 francs... En quatre ans, alors que les primes ont fortement augmenté, la subvention moyenne est passée de 165 à 163 francs. «Il y a une obstina-

tion du Conseil d'Etat à raboter partout où c'est possible», relève le militant. Ainsi, ce n'est plus la prime moyenne de 450 francs qui prévaut pour calculer l'aide, mais les 93% de cette dernière, soit 418 francs. «Le système de réduction des primes s'est dégradé considérablement et n'est plus aujourd'hui à la hauteur du problème», souligne Pierre-André Charrière.

### 68 MILLIONS NON VERSÉS...

Et ce n'est pas tout. Le système de réduction des primes maladie est financé par la Confédération et les cantons, ces derniers disposant d'une grande autonomie pour l'affectation des subsides. Or, pour Fribourg, la Confédération verse 5 millions de francs de plus chaque année, alors que l'apport du Canton diminue. La proportion entre part fédérale et part cantonale s'est inversée en huit ans: en 2010, elle était de 47,3% des subsides versés par la Confédération et de 52,7% par le Canton; en 2017, la proportion était respectivement de 60% et 40%. «Les subventions fédérales augmentent alors que les cantonales stagnent ou sont en recul. Nous sommes obligés de constater que le Conseil d'Etat vole, ou s'enrichit, et constitue ses bénéfices sur le dos des plus faibles», tonne Armand Jaquier, secrétaire régional d'Unia Fribourg. Selon ses calculs, si le Canton avait mis la même part qu'en 2010, il aurait dû verser 20 millions de plus en 2017. «Depuis 2011, ce sont 68 millions que le Conseil d'Etat a gardé pour lui, spoliant les personnes et les familles en ayant besoin. C'est extrêmement choquant, d'autant que le Canton n'est pas en difficulté financière.» Et le syndicaliste de relayer les inquiétudes des travailleurs: «Il n'y a pas une assemblée syndicale sans que les gens parlent de l'assurance maladie et de la baisse des aides, alors que les primes s'envolent et les salaires stagnent.»



Durant la conférence de presse, Armand Jaquier, secrétaire régional d'Unia Fribourg, à côté de Virginie Burri du SSP, a dit sa stupéfaction face à l'attitude de l'Etat qui économise en ne versant pas tout ce qu'il devrait en matière de subsides aux primes maladie.

### 10% DU SALAIRE, C'EST ASSEZ!

Milka Ivanovic, secrétaire de l'Union syndicale fribourgeoise, s'indigne que le Canton considère un salaire de 3500 francs par mois comme suffisant pour payer sa prime mensuelle. «Il faut que cela change. Nous demandons une réadaptation au plus vite des revenus déterminants pour que davantage de personnes puissent avoir accès à ces aides», ajoute-t-elle, appelant aussi à une limitation du montant de la prime à 10% du salaire. Un plafonnement pour lequel s'engage le président du PS fribourgeois Benoît Piller. Si des solutions cantonales pourraient voir le jour à Genève et dans le canton de Vaud, le PS fribourgeois s'engagera sur l'initiative fédérale que le PS suisse lancera probablement à l'automne. «Cette solution permettrait de toucher

aussi la classe moyenne qui n'a pas droit aux subsides», indique Benoît Piller, précisant qu'aujourd'hui quelque 15% du revenu des ménages est affecté au paiement des primes maladie, alors que ce taux est de l'ordre de 7 à 10% pour la nourriture. «Avec un plafonnement à 10%, le pouvoir d'achat des familles sera augmenté et l'argent réinjecté dans l'économie.» Sur le plan cantonal, d'autres actions sont envisagées, avertit Armand Jaquier: «Nous sommes convaincus que la population sera autant choquée que nous face à cette baisse des subsides et se révoltera par tous les moyens, parlementaires ou populaires. Le financement est là, cet argent doit revenir à la population!» ■



# Unia déplore l'attitude de la direction de Von Roll

## 30 à 60 emplois sont menacés par la fermeture de la fonderie de Choindez

Jérôme Béguin

Le personnel du site de Choindez de Von Roll ne sera pas défendu par Unia. Le syndicat n'est pas parvenu à mobiliser une majorité d'employés et à obtenir un mandat dans le cadre de la procédure de consultation pour licenciement collectif. Le groupe métallurgique envisage de délocaliser la production des tuyaux de fonte en Allemagne, provoquant la suppression de 30 à 60 emplois sur un effectif de près de 100 personnes. «Nous n'en voulons pas aux salariés et respectons leur décision,

on se contentera de défendre les intérêts de nos membres. Mais nous déplorons l'attitude de la direction, qui a mis tout en œuvre pour écarter le syndicat et diviser les travailleurs, en favorisant un climat de peur dans les ateliers», indique Patrick Cerf, responsable du secteur industrie d'Unia Transjurane. «Tout le monde peste dans son coin, mais il n'y a personne qui bouge. Les gens se disent: si je ne l'ouvre pas, j'ai des chances de ne pas être viré. On ne sait pas qui est concerné par les licenciements, car on est tous des ouvriers polyvalents», explique un travailleur. «Tout seul, le combat est perdu. Ceux

qui ne sont pas concernés aujourd'hui seront touchés demain, il ne faut pas fermer les yeux», estime Raffaele Maffei, ancien président de la commission du personnel, parti il y a huit ans à la retraite. «Depuis 2003, le président de Von Roll, Jürg Brand, mène la politique du saucisson. A l'époque, on était 300, maintenant 100 et je crains que ce ne soit pas fini.» L'inquiétude est partagée par Patrick Cerf: «Jürg Brand semble se désintéresser du savoir-faire jurassien. Son attitude apparaît revancharde depuis qu'il a été débouté par le Tribunal cantonal dans l'affaire des salaires versés en euros aux travailleurs juras-

siens.» Von Roll est présent dans le Jura à Choindez, entre Moutier et Delémont, et aux Rondez, près de Delémont. L'avenir des deux sites apparaît désormais incertain. Déjà privée de l'infrastructure et de l'expertise du syndicat, la consultation se retrouve à cheval sur la grande pause estivale, ce qui favorisera encore moins une action collective efficace. Unia enjoint la direction de Von Roll et les pouvoirs publics de tout mettre en œuvre pour sauver l'emploi. ■

### COURRIER

#### FINANCEMENT DE NOS RETRAITES, QUE DE TEMPS PERDU!

C'est un serpent de mer depuis longtemps, le financement de nos retraites est en butte à des principes idéologiques, et à des attaques lancées par la droite économique. Cette dernière ne veut pas d'augmentation des cotisations. Ces irréductibles idéologues issus du monde financier font échouer toutes les réformes du financement de l'AVS. Cela en combattant toutes les évolutions présentées par les syndicats et la gauche. Un exemple: l'initiative AVS plus. Par contre, ils présentent des projets injustes, dont les principaux axes sont: des augmentations de l'âge de la retraite et des baisses de prestations. Il serait juste, que l'on mette en place un financement par une augmentation des cotisations. Une telle augmentation aurait l'avantage majeur de tenir compte de la capacité financière des futurs retraités. Autre avantage, cette hausse mettrait en place le principe de la parité, de cette façon tout le monde est concerné par nos retraites. Augmenter l'âge de la retraite est une très mauvaise idée, tout d'abord les femmes ne doivent pas être grugées par cette désagréable farce. Autre très mauvaise idée, augmenter l'âge de la retraite à 67 ans, lorsque l'on sait qu'après 50 ans, il est très difficile, voire impossible, de retrouver une situation professionnelle après un licenciement. Il faut enterrer la peur utilisée par les idéologues financiers qui voudraient nous faire prendre de mauvaises décisions. D'ailleurs, les Suisses ne s'y trompent pas, puisqu'ils prennent, de plus en plus, la retraite anticipée avant l'âge prévu par la loi. Il faut nous exprimer avec beaucoup de force pour dire que les retraites sont l'affaire de tous, elles nous appartiennent. ■

**Thierry Cortat, membre du comité régional de Transjurane, Delémont**

# Flexibilisation du travail et PF17 au menu du comité central d'Unia

L'instance d'Unia a débattu des orientations et des motions qui seront présentées par le syndicat au Congrès de l'USS

Sylviane Herranz

«Les conditions de travail et les salaires sont sous pression.» Ce constat a été au cœur des discussions du comité central (CC) d'Unia réuni le 6 juillet. Le CC a décidé de motions qui seront soumises au 56<sup>e</sup> Congrès de l'Union syndicale suisse (USS), lequel se tiendra les 30 novembre et 1<sup>er</sup> décembre à Berne. Ces motions portent sur la question des conditions de travail et des salaires, sur le progrès social et

les conventions collectives, sur la prévoyance vieillesse (voir à ce sujet *L'ES* du 4 juillet). Le Projet fiscal 2017 était aussi à l'ordre du jour. «Les syndicats doivent fondamentalement résister à la précarisation des relations de travail et aux stratégies néolibérales de flexibilisation, et se battre pour la protection des salaires et des conditions de travail, la réduction du temps de travail, l'autonomie des salariés et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée», note Unia dans un communiqué. Le syndicat se

prépare également à «repousser les attaques imminentes du camp bourgeois contre la Loi sur le travail et les réglementations sur le temps de travail». Autre sujet de préoccupation, les cadeaux fiscaux aux entreprises. Le CC d'Unia a affiné sa position sur le Projet fiscal 17 (PF17), nouvelle mouture de la 3<sup>e</sup> Réforme de l'imposition des entreprises, en cours de discussion au Parlement. Pour le CC d'Unia, «de nouveaux "rabais d'impôts" introduits par le PF17 jusqu'à hauteur de 70% des impôts cantonaux et communaux dus sont beaucoup trop importants et insuffisamment compensés (imposition trop faible des dividendes et trop peu de restrictions sur le principe de l'apport en capital). Le PF17 prévoit un transfert de l'impôt fédéral vers les cantons, mais pas de mesures suffisantes pour contrer la concurrence fiscale intercantonale.» Sous cette forme, relève

Unia, le Projet fiscal «menace le financement du service public». Une position inacceptable pour le syndicat qui demande une correction du projet. Le CC d'Unia exige également un vote séparé sur PF17 et sur le financement de l'AVS par une hausse des cotisations et des contributions fédérales tel que prévu dans le compromis adopté par le Conseil des Etats. «De cette manière, les votants pourront exprimer leur point de vue sur chaque réforme séparément», indique le communiqué. Par ailleurs, Unia ne décidera qu'une fois le projet fiscal finalisé s'il lancera ou non le référendum contre PF17 au niveau suisse. Mais quelle que soit sa position au niveau fédéral, «Unia combattra les paquets de cadeaux fiscaux dans les cantons». ■

La position du CC d'Unia sur PF17 est disponible sur le site [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

## AGENDA UNIA

### GENÈVE

**SÉANCE**  
Comité EMS: jeudi 2 août à 20h

**PERMANENCES PAPYRUS**  
Nouveaux horaires durant la période  
Mardi: 17h à 19h.  
Jeudi: 17h à 19h.  
La séance et les permanences ont lieu au syndicat.

**GROUPE DES RETRAITÉS**  
**Marche du Centre d'animation pour retraités, le 30 septembre**  
À l'occasion de la Journée internationale des personnes âgées, le groupe des retraités d'Unia Genève propose les parcours suivant pour la 2<sup>e</sup> marche du Centre d'animation pour retraités (CAD):  
**Parcours de 10 km:** de Perly-Douane au CAD (22 route de la Chapelle, Grand-Lancy), dénivelé +110 m/-147 m, sans difficulté, temps de marche de 2h30. Départ à 8h45 de Perly-Douane, arrêt TPG, bus D.  
**Parcours de 5 km:** temps de marche de 1h15. Départ à 10h20 de Compesières, entrée de l'église, bancs dans l'allée sous les tilleuls.  
**Parcours de 1 km:** temps de marche de 15 minutes. Départ à 11h25 de Serves, station TPG Serves, route de Saconnex d'Arve.  
**Retour pour tous:** TPG Bachet de Pesay, toutes directions à 400 mètres du CAD. Suite du programme:  
12h: Arrivée au CAD en fanfare.  
12h15: Partie officielle.  
12h30: Soupe et grillades offert par le CAD.  
**Inscriptions auprès d'Agnès: 022 796 67 77 (répondeur).**

**Sortie au Lac des Joncs**  
Le groupe des retraités organise une sortie le 26 septembre au Lac des Joncs.  
**Rendez-vous à 8h30.**  
Départ à 8h45.  
Retour prévu à Genève vers 18h30.  
Coût total de la sortie: 60 fr. par personne. Le menu est à choisir à l'inscription. Merci de bien vouloir choisir le menu 1 ou 2 indiqué ci-dessous:

Pour tous: potage cultivateur, salade mêlée, meringue glacée double crème.  
**Menu 1:** jambon braisé, haricots verts, gratin dauphinois.  
**Menu 2:** filet de truite au beurre blanc, haricots verts, pomme nature.  
Au retour une halte aura lieu à la fromagerie Dumas à Châtel-St-Denis.  
**Nombre de participants limité à 50.**

Bulletin d'inscription
Nom/prénom/adresse
Tél.:
Nombre de personnes:
Choix du menu (pour chaque personne):
..... x le menu 1      ..... x le menu 2

**Merci de retourner le coupon-réponse rempli au plus tard jusqu'au 17 septembre 2018 à:**  
Unia, Groupe d'intérêt des retraités, chemin de Surinam 5, case postale 288, 1211 Genève 13.

### NEUCHÂTEL

**CAISSE DE CHÔMAGE**  
**Invitation à une information sur l'assurance chômage dans les locaux d'Unia:**  
Neuchâtel: le mardi 21 août à 16h.  
La Chaux-de-Fonds: le jeudi 23 août à 16h.

**COURS GRATUIT**  
**Droit du travail: les bases pour mieux s'y retrouver**  
Le syndicat Unia et la Caisse de chômage Unia, région Neuchâtel, proposent à leurs membres et assurés un **cours gratuit** sur le droit du travail pour vous permettre d'en connaître les principales bases. Inscrivez-vous sans autre par mail à [neuchatel@unia.ch](mailto:neuchatel@unia.ch) à la date qui vous convient:  
**Jeudi 20 septembre:** Neuchâtel, 19h à 22h.

**Samedi 20 octobre:**  
La Chaux-de-Fonds, 10h à 13h.  
**Jeudi 15 novembre:** Neuchâtel, 14h à 17h.  
Lieu des cours:  
Unia, av. de la Gare 3 Neuchâtel  
Unia, av. Léopold-Robert 67 La Chaux-de-Fonds.

### TRANSJURANE

**GROUPE DES RETRAITÉS**  
**Sortie annuelle**  
Le comité des retraités d'Unia Transjurane vous invite à venir participer à la sortie annuelle qui se déroulera le **7 septembre** prochain.  
Au programme:  
9h à 10h30: visite du jardin botanique de Porrentruy (Rdv devant le lycée cantonal à 9h).  
10h30 à 11h15: trajet Porrentruy – Grandfontaine.  
**11h15 à 12h:** visite du musée des vieilles traditions à Grandfontaine.  
**Dès 12h:** apéro suivi du repas de midi.  
**Prix:** 15 fr. par personne. Inscriptions obligatoires jusqu'au 31août. Réservations et renseignements: 032 421 10 56. Attention nombre de places limité!

**Programme d'activités**  
**16 août:** dîner friture de sandre à 10h30 place 16 Mars St-Imier, cabane des Pêcheurs à Frinvillier, org. Groupe Jura bernois.  
**5 septembre:** comité des retraités à 14h au restaurant du Jura à Bassecourt, org. Région.  
**7 septembre:** musée agricole – Amicale des vieilles traditions à Grandfontaine, org. Région.  
**20 septembre:** restaurant la Cuisinière à 16h à Cortébert, org. groupe Jura bernois.  
**20 septembre:** comité Romand à Lausanne, org. Denis, Raffaele, Robert et Paulette.  
**octobre:** jass, encore à définir, org. Région.  
**18 octobre:** encore à définir, Pont-de-Martel (NE), org. groupe Jura bernois.

### VAUD

**PERMANENCES SYNDICALES**  
**Aigle:** chemin de la Zima 2.  
**Fermeture estivale** du 23 juillet au 3 août.

Patronat Itat/Uil: de 15h à 17h30, 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> mercredi du mois.  
**Lausanne:** place de la Riponne 4. Permanences sans rendez-vous.  
**Horaires estivaux** du 16 juillet au 17 août: lundi de 16h à 17h30, mardi et jeudi de 16h à 18h30, samedi de 9h à 11h. **Les samedis suivants seront fermés** le 21 juillet et les 4 et 18 août.  
**Le Sentier:** Grand - Rue 44.  
**Fermeture estivale** du 23 juillet au 3 août.  
**Morges:** Grand - Rue 73 – 75.  
**Fermeture estivale** du 25 juillet au 20 août. Reprise des permanences: 21 août (de 16h à 18h30).  
**Nyon:** place Bel-Air 6.  
**Fermeture estivale** du 30 juillet au 10 août. Reprise des permanences: 14 août (de 16h à 18h30).  
**Payerne:** rue du Simplon 10. Jeudi de 16h à 18h30.  
**Crissier:** rue des Alpes 51.  
**Fermeture estivale** du 16 juillet au 17 août.  
**Vevey:** avenue Paul-Cérésolo 24.  
**Fermeture estivale** du 23 juillet au 3 août.  
**Yverdon:** rue Haldimand 23.  
**Fermeture estivale** du 16 juillet au 3 août.

### LAUSANNE

**GROUPE DES RETRAITÉS**  
**Programme d'activités**  
**Séance du comité:**  
mercredi 5 septembre à 9h45 chez Unia.  
**Journée raclette au refuge de Sauvabelin:**  
mercredi 19 septembre dès 11h.  
**Séance du comité:**  
mercredi 5 décembre à 9h45 chez Unia.  
**Repas de fin d'année:** mercredi 12 décembre au restaurant La Treille à Prilly.  
D'autres séances de comité pourront être fixées selon les activités.



### VACANCES ESTIVALES

En raison des vacances scolaires, L'Événement syndical ne paraîtra pas la semaine prochaine. Nous vous donnons rendez-vous le 2 août. ■

La rédaction



# Unia fait condamner un employeur qui exploitait des réfugiés

Chargée du nettoyage de McDonald's à Genève, une société recrutait de la main-d'œuvre gratuite dans des foyers de requérants

Jérôme Béguin

Après deux ans de procédure, Unia Genève est parvenu à faire condamner un employeur qui exploitait des travailleurs vulnérables. Dans une ordonnance pénale, le Ministère public a condamné le gérant de la société Top Clean pour violation de la loi sur les étrangers, non-respect des conditions de travail en vigueur et faux dans les titres. Pour effectuer le nettoyage de quatre restaurants genevois McDonald's, ce patron recrutait, aux côtés de salariés déclarés, des travailleurs sans papiers, des bénéficiaires de permis humanitaires et des demandeurs d'asile en s'appuyant sur des contacts dans les foyers pour requérants. «Pour les travailleurs déclarés, l'employeur ne respectait déjà pas la Convention collective de nettoyage: semaines de travail gratuites sous prétexte de formation, travail sur appel, heures de nuit non majorées... Pire, à ses collaborateurs non déclarés, Top Clean promettait un permis de travail au bout de trois à six mois de travail gratuit, promesse qui n'était que du vent», explique Camila Aros, secrétaire syndicale d'Unia Genève. A la suite de l'intervention d'Unia en décembre 2015, l'enseigne de fast-food avait résilié sa collaboration avec cette société de nettoyage. Soutenus par le syndicat, plusieurs travailleurs saisissaient les Prud'hommes et l'un d'eux, appelons-

le Souleymane, déposait une dénonciation pénale. «Il se trouvait dans un foyer pour requérants d'asile lorsqu'il a été contacté par Top Clean. Pendant un mois, il a travaillé en moyenne 47 heures par semaine, de 23h à 7h, au McDonald's de la rue du Mont-Blanc. Il n'y a pas eu de contrôle durant cette période. La procédure a démontré que l'employeur n'avait pas versé le salaire, malgré la fausse fiche de paie produite», indique Olivier Peter, avocat d'Unia.

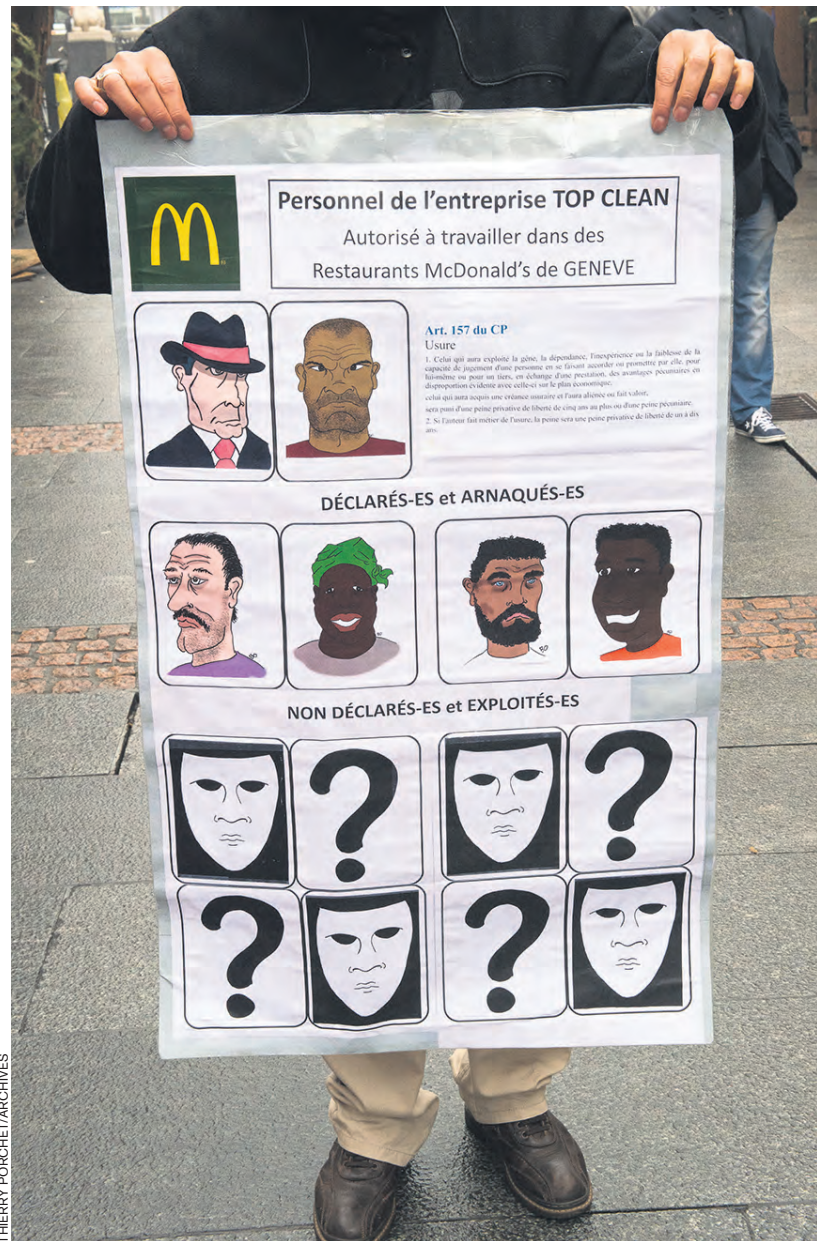
## MANQUE D'INFORMATION

«Il s'agit d'infractions graves, d'exploitation de personnes dans une situation vulnérable, venues en Suisse demander protection. Malheureusement, il n'y a pas d'information dans les foyers sur ces pratiques. C'est paradoxal: ces foyers sont hypersécurisés, mais il n'y a pas de contrôle pour respecter les droits des personnes. Il suffirait juste de les mettre en garde pour éviter ce genre de cas. La sanction, c'est bien, mais ça arrive à la fin, il faudrait des contrôles préventifs. Les autorités sont d'ailleurs au courant», relève M<sup>e</sup> Peter. «Nous avons demandé de pouvoir entrer dans les foyers pour informer les résidents, mais on ne nous laisse pas y accéder», ajoute la secrétaire syndicale en charge de la branche nettoyage. «J'ai discuté de tout cela avec mon assistante sociale de l'Hospice général, mais elle m'a dit qu'elle ne pouvait rien

faire», assure, de son côté, Souleymane. Ce Sud-Soudanais au bénéfice d'un permis humanitaire dit, au contraire, avoir été menacé après avoir saisi le syndicat: «Je ne peux plus dormir au foyer, je couche à droite et à gauche et doit me cacher.»

## VICTOIRE D'ÉTAPE

Souleymane est satisfait de la condamnation de son ancien employeur. «Je suis très content, après cela peut-être qu'on viendra moins chercher les gens dans les foyers.» Le réfugié, qui peine à trouver un emploi, pourra obtenir le paiement de son salaire dû auprès du Tribunal des prud'hommes. Le Ministère public a prononcé à l'encontre du gérant de Top Clean, dont «les motivations relèvent du seul appât du gain», selon l'ordonnance pénale, une peine de 180 jours-amende avec sursis accompagnés d'une amende de 6000 francs. Cela paraîtra clément, mais voilà, on vit dans un pays très tolérant envers les patrons indécents. En plus, l'administrateur peut continuer d'exercer. S'il a placé Top Clean en faillite, il a créé une nouvelle société de nettoyage, NS King Facility Services, basée dans le canton de Vaud. Cette décision judiciaire constitue toutefois une «victoire d'étape dans la lutte contre l'impunité patronale», comme le souligne Camila Aros. «Ce cas met en lumière les failles du système de contrôle. Si les contrôles étaient inopinés, cette fi-



Le gérant de la société Top Clean a été condamné pour violation de la loi sur les étrangers, non-respect des conditions de travail en vigueur et faux dans les titres. Ses agissements avaient été dénoncés publiquement par Unia en décembre 2015 (photo).

lière aurait pu être démantelée plus tôt. Le problème est que la grande majorité des contrôles de la commission paritaire du nettoyage sont effectués sur rendez-vous. Le second souci, c'est que l'attestation paritaire est délivrée si l'entreprise est à jour dans le paiement des amendes. Et, nous avons constaté, que certaines entreprises préfèrent

payer des amendes que de se mettre en ordre, ça leur coûte moins cher. Nous demandons la publication d'un historique des infractions, nous espérons que nous pourrions dépasser ce blocage et nous avons saisi en ce sens les autorités.» ■

# «Ce patron doit être mis hors d'état de nuire!»

Les syndicats genevois de la construction ont adressé une dénonciation pénale au Ministère public pour qu'il mette enfin un terme aux activités frauduleuses d'un administrateur

Manon Todesco

Infractions aux assurances sociales, infractions à la Loi sur le travail au noir, escroquerie, gestion déloyale, faillites frauduleuses, détournement d'argent et, sans surprise, violations des conventions collectives et de la Loi sur le travail. La liste des accusations contre le patron de plusieurs sociétés du bâtiment est longue. L'entrepreneur, d'origine portugaise et installé vraisemblablement à Genève, est bien connu des syndicats. A la tête de plusieurs sociétés - liquidées, radiées ou en exercice - dans les cantons de Genève et Vaud, l'administrateur s'est vite

fait un nom. «A chaque fois, le procédé est le même, dénonce José Sebastiao, coresponsable du gros œuvre à Unia. Il ne paie ni les travailleurs ni les charges sociales et, quand il se sent coincé, il fait faillite, sauve les meubles et rouvre une nouvelle entreprise, laissant à chaque fois des ardoises de plusieurs centaines de milliers de francs à la charge de la collectivité publique.» Actif dans le gros œuvre, le second œuvre et le nettoyage, ce patron sévit au moins depuis 2009 à la tête de C BAT Sàrl; De Oliveira Cristina - Net et Services; DCM rénovation et transformation Sàrl; Silpi Facility Sàrl et Synergy Investments SA. «Ses employés sont souvent précaires de par leur sta-

tut, fragiles socialement ou personnellement ou alors ce sont des personnes avec qui ils copinent pour les garder sous le coude, relève Amadou Sow, d'Unia à Nyon. Dans tous les cas, les salaires usuels ne sont pas respectés.» Quant aux chantiers, selon les syndicalistes, le travail est souvent mal fait ou jamais terminé...

## IMPUNITÉ TOTALE

Malgré les dénonciations publiques répétées des syndicats, les infractions relevées par la commission paritaire et les nombreux cas individuels portés devant le Tribunal des prud'hommes - où l'accusé ne s'est jamais présenté -, rien n'a bougé. C'est pourquoi les syn-

dicats Unia, Sit et Syna ont adressé le 6 juillet dernier devant les médias une dénonciation pénale au procureur général de Genève, lui demandant d'agir au plus vite pour que cet entrepreneur cesse ses activités. Pour les syndicats, il est temps d'agir et d'en faire un exemple. «Si de telles choses arrivent, c'est que le système le permet, regrette José Sebastiao. Les élus et le Gouvernement sont complices d'une certaine manière.» Le syndicaliste renvoie au changement de la loi laissant aux employeurs un an pour déclarer leurs employés à l'AVS, au lieu de 30 jours. Mais aussi aux grandes campagnes judiciaires et politiques engagées contre la délinquance financière,

alors que des entrepreneurs continuent à exercer en toute impunité. «Nous sommes dans un cadre conventionnel, ajoute par ailleurs Thierry Horner, son homologue du Sit. Or, il n'y a aucune volonté patronale de remédier à ces problèmes et de protéger davantage les travailleurs contre ces patrons voyous.» En effet, les syndicats avaient laissé jusqu'au 6 juillet aux représentants des employeurs pour revenir à la table des négociations. Dans un courrier, transmis la veille, ces derniers ont refusé la main tendue par les syndicats qui insistent: «Nous ne lâcherons rien, nous voulons des résultats!» ■



Déterminés. Les représentants des syndicats genevois de la construction, devant le Ministère public, ont demandé au Procureur général d'agir au plus vite.



# «JE QUITTE UNIA EXTRÊMEMENT FIER DU TRAVAIL ACCOMPLI»

Après dix ans au sein du syndicat, le secrétaire régional d'Unia Transjurane, Pierluigi Fedele, passe le relai

Propos recueillis par Jérôme Béguin

PHOTOS NEIL LABRADOR

Pierluigi Fedele quitte Unia. Le secrétaire régional d'Unia Transjurane a été nommé à la tête de l'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM). Le nouveau directeur de l'organisme chargé par le canton du Jura d'organiser l'hébergement, l'accès aux soins et la prise en charge sociale des requérants d'asile prendra ses fonctions début août. Ce technicien en radiologie médicale à l'Hôpital du Jura avait été engagé comme secrétaire régional d'Unia Transjurane en 2008. Il a occupé cette fonction jusqu'à aujourd'hui, avec une parenthèse entre 2013 et 2016 où il a siégé au comité directeur du syndicat à Berne et pris la responsabilité de la branche horlogère et microtechnique du syndicat.

La personne qui lui succédera au secrétariat régional sera désignée à la rentrée. Interview.

## QUESTIONS RÉPONSES

### Pourquoi ce départ d'Unia?

J'ai 45 ans et, si je veux relever de nouveaux défis professionnels et militants, c'était le moment de le faire. J'avoue aussi qu'il y a des changements dans la culture de l'organisation qui ne correspondent pas à mes aspirations. Je dis cela sans amertume aucune, je ne suis pas dans un cadre conflictuel, au contraire, je suis extrêmement fier d'avoir travaillé pour cette organisation, qui m'a beaucoup apporté. Je suis quelqu'un qui vient de la base, j'ai pu, grâce à Unia, développer ma personnalité et mes compétences ces dernières années, cela me permet maintenant d'accéder à des fonctions que je n'aurais pu imaginer il y a dix ans. Je dois beaucoup à cette organisation, que ce soit la structure, mais aussi les militants dans lesquels je continue à me reconnaître. Je reste un fils de prolo, un prolo dans l'âme, c'est quelque chose que je continue à revendiquer haut et fort.

### En quoi consistent ces changements dans la culture de l'organisation que vous évoquez?

Il ne s'agit pas de stratégie syndicale, qui a toujours été l'objet de discussions forcenées chez nous et c'est un bien, mais de la culture interne des salariés d'Unia. L'aspect du militantisme est de plus en plus remis en cause, on en revient à un travail comme un autre sans engagement en termes de philosophie et de sacrifices personnels. Je vois clairement la différence entre mon arrivée en 2008 et aujourd'hui, on change d'époque. C'est un constat, je ne porte pas de jugement, mais cela ne me convient plus trop comme manière de faire, j'ai une autre vision de l'engagement.

### Quelles sont vos ambitions à la tête de l'AJAM?

J'espère que je pourrai amener autant à l'AJAM que ce que je considère avoir apporté à Unia Transjurane. Les missions de l'AJAM vont être profondément modifiées par la mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'asile. Ce défi va être relevé par des gens qui ont les compétences pour le faire et, d'après ce que je sais, qui ont l'envie de bien faire. J'arrive certes dans un contexte qui a pu être difficile ces derniers mois, mais tout est là pour réussir cette mission.

### En tant que directeur, vous allez passer du côté des employeurs...

C'était déjà un peu le cas au comité directeur et au secrétariat régional de Transjurane. Même si on n'aime pas le dire à l'interne, on a aussi un rôle d'employeur avec ses responsabilités, avec toutes les difficultés que l'on peut rencontrer dans cette fonction. Il y a dans cette nouvelle culture d'organisation dont je parlais précédemment une volonté d'horizontalité, mais, à mon avis, que tout le monde décide de tout à n'importe quel moment, cela ne fonctionne pas. S'il existe des échelons hiérarchiques dans notre organisation, ce n'est pas pour embêter le monde, c'est, jusqu'à preuve du contraire, la meilleure façon de pouvoir fonctionner.

### Avez-vous des regrets?

Des regrets, j'en ai toujours parce que je considère qu'on peut toujours faire mieux, mais je n'ai pas de remords et pas l'envie de me flageller, je pars serein et fier du travail accompli. Les critiques que j'émettent relèvent de l'analyse et non du ressentiment ou de la rancœur. Ma décision a mûri durant plusieurs mois, je ne claque pas la porte du jour au lendemain sur un coup de tête. Je vais rester membre, participer aux manifestations, donner un coup de main si l'occasion se présente et continuer à m'intéresser au mouvement syndical.

### De ce travail accompli, de quoi êtes-vous le plus fier?

Si l'on s'arrête à des dossiers, je peux citer les négociations de la nouvelle

«Je vais rester membre, participer aux manifestations, donner un coup de main si l'occasion se présente et continuer à m'intéresser au mouvement syndical.»

Convention collective de travail de l'horlogerie. La fierté n'est pas tant liée au résultat, mais à la délégation syndicale composée de militants et de secrétaires que nous avons constituée. Cela a été pour moi une formidable aventure sur plusieurs mois,

avec une réelle implication des gens, de riches échanges, et je pense que j'ai su vraiment fonctionner avec cette équipe... qui a aussi pu fonctionner avec moi, car j'admets que j'ai aussi mon caractère. Bref, ça a bien collé et tout le monde était très fier à la fin de l'œuvre accomplie. Dans la région, un des éléments importants à mon actif concerne le redéploiement des activités de contrôle du marché du travail par les commissions tripartites et paritaires. Le Jura était alors pointé du doigt. J'ai pu amener cela, en pacifiant aussi les relations avec l'Etat, qui n'étaient pas très chaudes quand je suis arrivé, et à faire du syndicat un acteur écouté. Le dernier élément dont je suis extrêmement fier est d'être, je crois, apprécié par les militants par ma proximité. Je me suis toujours considéré comme un militant syndical et je pense que les militants se sentent à égalité avec moi.

### Et le meilleur souvenir?

C'est d'avoir pu, en tant que chef de délégation, apposer ma signature sur la CCT de l'horlogerie.

### La branche horlogère bénéficie d'une bonne reprise, qui ne se répercute toutefois pas sur les salaires.

C'est l'éternel problème, il y a là des luttes encore importantes à mener. Nous avons une divergence fondamentale avec le patronat, qui, dans

une pure logique libérale, estime que la politique salariale est une affaire privée. De notre côté, nous sommes dans une logique de partenariat, nous pensons que les salaires doivent relever d'une discussion entre représentants patronaux et syndicaux. La bataille va continuer, car il y a dans l'horlogerie des gens qui sont proches des minima sociaux et de la précarité, ce n'est d'ailleurs par un motif de fierté pour la branche. Plus généralement, dans toutes les branches économiques, la lutte pour la répartition des richesses va rester au cœur du combat syndical.

### Comment voyez-vous justement le futur pour le mouvement syndical?

Le mouvement syndical a un rôle à jouer pour faire évoluer les consciences par rapport aux problématiques de la domination du capital à l'origine de toutes les injustices que nous combattons. Par exemple, sur les questions de la fiscalité, avec PF17 et les projets fiscaux cantonaux, les syndicats doivent faire partie des discussions, car l'impact de ces politiques se répercuteront sur les salariés. Le syndicat doit reprendre de manière forte ce rôle d'acteur de la transformation de la société, y compris et peut-être d'autant plus dans cette période extrêmement difficile avec toutes les attaques politiques que nous subissons.

### Vous avez aussi siégé au comité directeur d'Unia à Berne, quel bilan tirez-vous de cette expérience?

J'ai pu concrètement être des deux côtés, dans la région et à la centrale. Tant qu'elle respecte la diversité régionale, la centralisation de certains processus ne me dérange pas plus que ça si elle amène une plus-value aux régions, qui restent la cellule de travail syndical proche des réalités de terrain et où la vie démocratique avec les militants peut s'élaborer. On devrait, je pense, dépasser les cliques entre les régions et la centrale, qui semblent d'un autre temps et surtout qui ne bénéficient pas beaucoup à la structure, pour entrer dans une logique d'une organisation unique construite en entités régionales, avec une centrale qui fait de la prestation de services et des régions qui font du syndicalisme. J'ai appris beaucoup de choses de mon parcours au comité directeur, mais si c'était à refaire, je ne me représenterais pas. Je pense que je n'étais pas dans mon cadre naturel pour déployer mes capacités pour l'organisation syndicale. ■



A 45 ans, Pierluigi Fedele veut relever un nouveau défi professionnel. Le secrétaire régional d'Unia Transjurane a été nommé à la tête de l'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM).