

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

UNIA

N° 12

27^e année · vendredi 6 septembre 2024

Le bimensuel du syndicat UNIA

www.evenement.ch • redaction@evenement.ch • Tél. 021 321 14 60

JAA CH-3000 Berne 16 P.P. / Journal Poste CH SA



THIERRY PORCHET

Plusieurs actions des syndicats et de leurs partenaires ont été organisées en Suisse romande pour inciter la population à rejeter la réforme du 2^e pilier. Figure de proue de la campagne pour le Non, Pierre-Yves Maillard, président de l'Union syndicale suisse, détaille le contenu de la révision. **PAGE 3**

POINT DE MIRE

Tous perdants, ou presque

Sonya Mermoud

Cotiser plus pour toucher moins de rentes: voilà ce que propose la réforme de la LPP qui sera soumise au verdict des urnes le 22 septembre. Une révision qui, en cas d'acceptation, portera préjudice à l'immense majorité des assurés, notamment les femmes. Ces dernières – malgré les promesses faites lors de la votation sur l'augmentation de leur âge de la retraite, acceptée de justesse – passeront aussi à la caisse. Et ne bénéficieront d'aucune garantie d'amélioration financière pour leurs vieux jours. Le projet ne tient d'ailleurs nullement compte du travail éducatif et d'assistance non rémunéré qu'elles remplissent majoritairement. Des tâches entraînant des interruptions de carrière ou des activités professionnelles à temps partiel qui se paient cash à l'heure de la retraite. Soit avec, en moyenne, des rentes atteignant

tout juste la moitié de celles des hommes. Aucun bonus n'a pourtant été prévu pour combler cette perte.

Combattue par les syndicats, les partis de gauches et les mouvements féministes, la réforme ne fait quasiment que des perdants. Elle se traduit par une augmentation des déductions salariales obligatoires à charge des travailleurs et des employeurs. Celle-ci pourrait s'élever annuellement jusqu'à 2400 francs supplémentaires. Les rentes seront, elles, susceptibles, de diminuer à hauteur de 3200 francs par an. Cherchez l'erreur. Mais au-delà de la bataille des chiffres et de la complexité du sujet se dégage le sentiment d'un projet mal ficelé. D'une réforme opaque, bâclée, aux mesures arbitraires, aussi combattue au demeurant par plusieurs organisations patronales.

Au cœur de la nouvelle mouture, la diminution du taux de conversion. Celui-ci passera de 6,8% à 6%. Ce pourcentage détermine la part de l'épargne convertie en rente annuelle. Il n'a cessé d'être raboté ces dernières années. Et ce alors même que la productivité a largement augmenté, tout comme la masse des travailleuses et travailleurs. La richesse accumulée devrait servir à couvrir la hausse du nombre de retraités et non à gonfler encore et encore les poches des top managers et des actionnaires. Certes, l'espérance de vie s'est allongée. Mais les finances des caisses de pension se révèlent stables, leurs réserves plus que confortables. Et il est difficile de croire aveuglément aux pré-

visions alarmistes sur l'avenir de la LPP – en matière de prévoyance, on a toujours tendance à noircir le tableau. Le doute est d'autant plus permis après l'incroyable erreur de calcul de l'Office fédéral des assurances sociales concernant les futures dépenses de l'AVS. Une «bourde» estimée à 14 milliards de francs cumulés sur la période 2024-2033! Et sachant qu'on avait misé sur la peur de caisses vides pour convaincre les citoyens de faire trimer les femmes un an de plus. Bref. Si un effort financier s'avère nécessaire dans l'immédiat pour consolider le 2^e pilier, il porte sur les frais de gestion des caisses de pension. Ceux-ci s'élèvent à quelque 8 milliards annuellement, amputant les avoirs vieillesse des futurs retraités. La réforme des Chambres fédérales ne réduit en rien ce prélèvement opéré sur les économies des assurés.

Dans ce contexte, accepter la LPP 21 signifierait seulement favoriser les institutions qui gèrent nos bas de laine et le monde de la finance, entre assureurs, banquiers et courtiers. Cette réforme, qualifiée ni plus ni moins d'arnaque par ses adversaires, nuit aussi bien aux actifs qu'aux retraités. Sur fonds d'inflation, les uns et les autres verraient encore leur pouvoir d'achat diminuer. En cas de oui, la classe laborieuse alimenterait ainsi chaque an les caisses de 2,1 milliards de francs supplémentaires. Quant aux rentes actuelles, elles ne seront pas indexées au coût de la vie. Il ne reste plus qu'à renvoyer le paquet à l'expéditeur! ■

PROFIL



François de Riedmatten, un souci d'humanité.

PAGE 2

SALAIRES

Les syndicats veulent 5% d'augmentation.

PAGES 4-5

MÉDIAS

Nouvelle saignée dans les journaux et les imprimeries.

PAGE 7

JUSTICE CLIMATIQUE

La chaleur tue toujours plus de travailleurs.

PAGE 8

Sonya Mermoud

Retour au calme. A une certaine normalité. Après trois années passées à Bogota, en Colombie, le Valaisan François de Riedmatten, rentré à Sion, apprécie de renouer avec sa culture et davantage de sérénité. Une respiration bienvenue au terme d'un engagement exigeant. Dans un environnement marqué par la misère, la violence, la précarité. L'ancien journaliste de 42 ans, titulaire d'un master en sciences économiques et sociales, sociologie de la communication et des médias, philosophie et économie politique, a mis ses compétences au service de l'association Casitas Biblicas. Implantée dans les quartiers défavorisés au sud de la capitale, cette structure propose des activités socio-culturelles, des formations, de l'accompagnement et du renforcement scolaire à quelque 250 participants. Le coopérant l'a aidée à développer sa communication et sa visibilité. Il l'a épaulée dans sa mission éducative et de paix. Tout en s'adaptant à un quotidien fluctuant plus souvent qu'à son tour. «Un jeune peut fréquenter le centre un certain temps puis disparaître, son père décidant qu'il doit aller travailler», illustre par exemple François de Riedmatten non sans rappeler la situation qui prévaut dans un pays continuant à panser ses plaies après des décennies d'affrontements armés impliquant différentes guérillas.

TERRAIN MOUVANT

«Le contexte se révèle fragile, le fossé entre riches et pauvres ne cesse de se creuser. Il n'y a quasi pas de classe moyenne. On évolue en terrain mouvant», témoigne le quadragénaire évoquant le climat d'insécurité caractéristique de certaines zones de la mégapole entre pauvreté, drogue, prostitution, etc. sur fond d'injustices criantes. «Il faut bien connaître Bogota. Sentir le vent tourner. D'une rue à l'autre tout peut basculer. Il est parfois nécessaire de prendre un taxi sur un trajet de 300 mètres plutôt que de se mettre en danger avec un dollar invisible collé sur le front en tant qu'Européen.» Un cadre qui n'a pas découragé le Valaisan solidaire. L'homme a voyagé aux quatre coins de la Terre. Et trouve aussi dans le mouvement, voire l'instabilité, une manière de «ne pas s'assoupir, de se maintenir vivant.» Tout en gardant son aptitude à s'indigner intacte, nourrissant une juste révolte. «Comment admettre que des enfants ne puissent aller à l'école en toute sécurité? J'ai été à Bogota confronté à tellement de misère. Une claque énorme. Les mots ne suffisent pas à la retracer. Même des maisons s'effritent», raconte l'homme précisant que les inégalités ne se limitent pas aux différences de moyens financiers.

TRANSFORMER LA BOUE EN OR

«L'argent ne représente que la pointe de l'iceberg. Les injustices se glissent dans toutes les strates du système éducatif, de la santé, etc. alors que les personnes rêvent seulement de pouvoir

vivre dignement.» Une réalité brutale non dénuée d'espoir, de cette «esperanza» plus forte que tout, agissant comme un phare susceptible d'éclairer un horizon meilleur. François de Riedmatten insiste sur la richesse du partage et des échanges qui ont donné de l'étoffe à son séjour. Il note, admiratif, le sens de la communauté prévalant dans cette société sud-américaine «où les parents âgés restent à la maison, ils ne sont pas parqués dans des homes». Et mentionne la faculté des Colombiens à exprimer leurs émotions dans un Etat engagé dans un long et difficile processus de paix et de réconcilia-

tion après avoir été déchiré par d'interminables conflits fratricides. «On rit et pleure beaucoup dans ce pays, on parle volontiers de sa souffrance. On cherche à être heureux malgré les antécédents, à transformer la boue en or», raconte le Sédunois qui, en dépit des épreuves auxquelles il a été confronté dans sa vie, a lui aussi gardé sa capacité à s'émerveiller. A maintenir son aptitude à l'optimisme. «J'aime les gens», se justifie-t-il presque, trouvant dans l'engagement une réponse à «un monde toujours plus violent, plus dur». «J'essaie d'être la meilleure personne possible. De faire ma part», confie-t-il d'une voix

douce, se référant à la légende amérindienne du colibri. Ce minuscule oiseau qui transporte dans son bec quelques gouttes d'eau pour éteindre un gigantesque incendie sous l'œil dubitatif d'autres animaux atterrés et terrifiés.

DEVOIR D'AGIR

«Je mesure ma chance d'être né en Suisse, d'avoir eu accès à l'éducation, aux soins etc. Je bénéficie de tous les privilèges», ajoute le Valaisan comme s'il avait dès lors le devoir d'agir. Et se souvenant encore au passage avoir beaucoup pleuré à son départ de Bogota à la vue d'une gamine qui jouait

dans la rue avec trois fois rien. Une image qui, en dépit de sa récurrence sur les routes du globe, ne laisse pas de titiller l'hypersensibilité de François de Riedmatten. Un trait de personnalité qu'il canalise aussi en se ressourçant dans des balades en nature, auprès d'amis ou en pratiquant méditation et yoga. Sans oublier l'humour. L'ancien journaliste – qui a travaillé plusieurs années pour le quotidien valaisan *Le Nouvelliste* – s'est aussi fait connaître sur la chaîne de télévision locale Canal 9. Avant de devenir présentateur, il y animait une mini-série à succès, «Champion», où le cadre du football servait de prétexte à une émission satirique sur le canton. Un épisode en résonance avec le parcours professionnel du Valaisan, entamé au théâtre. Au terme de ses études universitaires, le Sédunois a en effet suivi l'école Serge Martin à Genève et gagné ses premiers salaires en montant sur les planches. Un art avec lequel il pourrait bien renouer. Mais dans un premier temps, il s'accorde une pause avant de passer l'hiver en Thaïlande où il travaillera comme moniteur de plongée. L'an prochain, François de Riedmatten envisage de reprendre une formation pour se spécialiser dans la médiation et la gestion de conflits. «Il me faudrait plus d'une vie pour réaliser tous mes rêves», conclut le jeune quadragénaire puisant son énergie dans une volonté d'humanité partagée...■



François de Riedmatten trouve dans l'engagement une réponse à «un monde toujours plus violent, plus dur».

DANS LE SILLAGE DU COLIBRI DE LA LÉGENDE

Au terme de trois ans d'engagement humanitaire en Colombie, le Valaisan François de Riedmatten revient sur son travail de coopérant. Et la puissance de l'espérance

LES TRAITS TIRÉS

Vincent

PRESSE ROMANDE : TAMEDIA VEUT TOUT MISER SUR "24 HEURES"


«ON ASSISTE À UNE PRIVATISATION RAMPANTE DE LA PRÉVOYANCE VIEILLESSE»

Le président de l'Union syndicale suisse, Pierre-Yves Maillard, appelle à rejeter la réforme du 2^e pilier pour défendre le principe de la solidarité sociale et contrer l'essor des extrêmes en politique. Interview

Antoine Grosjean

C'est le sujet chaud de la rentrée. Entre la votation du 22 septembre sur la réforme du 2^e pilier, rejetée par les syndicats, et l'annonce cet été d'une erreur de calculs de plusieurs milliards sur les chiffres de l'AVS, on va beaucoup parler de prévoyance vieillesse ces prochaines semaines. Pour Pierre-Yves Maillard, président de l'Union syndicale suisse (USS), les prévisions dans ce domaine sont toujours trop pessimistes.

QUESTIONS REPONSES

Pierre-Yves Maillard, selon le Conseil fédéral, les mauvais rendements des marchés financiers menacent le financement du 2^e pilier. Noircit-on le tableau?

Depuis la crise de 2008, on entend cette musique. Les experts ont toujours tendance à l'excès de prudence, à s'appuyer sur les projections les plus pessimistes, mais elles ne se réalisent pas. Le rendement du capital du 2^e pilier n'a pas diminué à la suite de la récession et de la baisse des taux d'intérêts, grâce aux choix de placements diversifiés des caisses de pension. Elles n'ont pas seulement acheté des obligations, mais aussi investi dans toutes sortes de produits et d'actifs, comme l'immobilier. Cela s'équilibre. Et puis, LPP 21 a été élaborée à l'époque où les taux d'intérêts étaient négatifs. Mais ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Vu l'allongement de l'espérance de vie, ne faut-il pas quand même revoir le système, afin de ne pas alourdir le fardeau pour les actifs?

Cela a déjà été largement pris en compte dans les calculs, même si les tables sur l'espérance de vie, qui servent à fixer les rentes, ne sont pas publiques – ce qui est en soi choquant. D'ailleurs, dans ces systèmes de prévoyance, on est toujours hyper prudents avec les calculs. Cela a permis aux caisses d'engranger des réserves inédites, qu'on estime à 150 milliards. Autrement dit, le système a été surfinancé ces vingt dernières années. On a trop diminué les rentes et rien ne justifie de le faire encore en réduisant le taux de conversion. En vingt ans, à capital égal, les rentes ont baissé de 20% alors que les charges fixes des ménages ont augmenté.

Donc d'après vous, pas besoin de toucher aux cotisations salariales ni aux rentes?

Le vraie question, c'est comment améliorer les prestations du 2^e pilier, comment réparer les mauvais choix qui ont été faits. Et si, éventuel-

lement, on a besoin de plus de financement, il y a des pistes, comme le plafonnement des frais des caisses de pension. C'est un système qui génère chaque année 8 milliards de frais pour quarante milliards de prestations. On pourrait largement gagner deux à trois milliards. Il faudrait aussi mettre fin au scandale qui fait que les banques et les assureurs peuvent verser 10% de leurs bénéfices à leurs actionnaires. Il faut par ailleurs introduire un mécanisme de compensation automatique du renchérissement, pour que les rentes puissent suivre l'évolution du coût de la vie.

«Hold up», «vol de rentes»: les termes des opposants à LPP 21 ne sont-ils pas trop forts? Est-ce que les caisses de pension s'enrichissent vraiment sur notre dos?

C'est un système très rentable pour l'industrie financière, comme ces 8 milliards de frais le montrent. Sans compter qu'en affaiblissant l'AVS et le 2^e pilier, on élargit la part de marché du 3^e pilier, qui est très lucratif pour le secteur bancaire, mais très coûteux pour les salariés, car c'est là que le rapport coût-bénéfices est le moins bon. C'est une privatisation rampante de la prévoyance vieillesse.

Faut-il alors intégrer le 2^e pilier à l'AVS pour avoir un contrôle plus démocratique et un système plus solidaire?

Il faudrait déjà corriger les abus du 2^e pilier. Mais de manière générale, c'est vrai qu'il vaut mieux renforcer le 1^{er} pilier, car c'est là que le rapport coût-bénéfices est le plus favorable pour l'écrasante majorité des salariés. Pour chaque franc mis dans l'AVS, un salaire médian en récupère 5 à 6. C'est déjà nettement moins avantageux dans le 2^e pilier, et encore moins dans le 3^e. On a déjà renforcé l'AVS avec la 13^e rente, mais il faut aussi soutenir l'initiative du Centre qui veut déplaçonner la rente pour couple marié.

«En vingt ans, à capital égal, les rentes du 2^e pilier ont baissé de 20% alors que les charges fixes des ménages ont augmenté.»

N'est-il pas nécessaire d'abaisser le seuil d'entrée au 2^e pilier, comme le prévoit la réforme, pour améliorer le niveau de prévoyance des salariés les plus précarisés, notamment des femmes?

Nous étions d'accord sur ce principe, pour aider ceux qui ont temporairement réduit leur taux d'activité, principalement les femmes. Mais nous voulions que ce soit pour améliorer



«On a trop diminué les rentes et rien ne justifie de le faire encore en réduisant le taux de conversion», estime Pierre-Yves Maillard, président de l'Union syndicale suisse.

la rente et non pas pour compenser la baisse du taux de conversion. Cela dit, il faut être transparent avec le coût qu'implique cette augmentation du salaire assuré pour les personnes à bas salaire. Avec cette réforme, une personne qui gagne par exemple 30 000 francs par an, et cotise actuellement environ 20 francs par mois, va devoir payer environ 125 francs. Soit une perte nette de 100 francs par mois sur son salaire. C'est cher payé. Or une partie de cet argent servira juste à compenser la baisse du taux de conversion. Et la rente obtenue sera si faible que de toute façon il faudra demander les prestations complémentaires. Donc le revenu à la fin du mois sera le même. On aura juste payé plus.

L'USS affirme que les calculs officiels sur l'impact de la réforme induisent les électeurs en erreur. Qu'ont-ils de faux?

Les calculs faits par l'Office fédéral des assurances sociales, pour voir qui sont les gagnants et les perdants de la réforme, n'ont pas tenu compte du fait que le salaire évolue au cours de la carrière. Or, si on regarde sur la longue durée, on constate que, dans le système qui nous est proposé avec LPP 21, les gens de la classe moyenne, qui ont travaillé toute leur vie et n'ont pas droit aux prestations complémentaires, ont tendance à être moins bien assurés.

Contrairement à ce que dit le Conseil fédéral, l'USS affirme que les retraités actuels seront aussi touchés par la réforme. Pourquoi?

Les rentiers peuvent être indirectement touchés. Certaines caisses auraient enfin de la marge, vu que le système est si bien financé, pour indexer les rentes au renchérissement. Cela n'a plus été le cas depuis vingt ans. Mais elles diront qu'elles ne peuvent pas le faire, car elles devront payer les compensations prévues dans LPP 21 pour la génération transitoire durant les quinze premières années.

Les syndicats regrettent que la réforme ne tienne pas compte du travail non rémunéré, surtout effectué par les femmes. Mais celui-ci ne contribue pas au financement du 2^e pilier. Comment faire?

Il y aurait une méthode très simple. Dans le compromis que nous avons négocié avec les partenaires sociaux, il était prévu une cotisation de 0,5% sur les hauts salaires, à parts égales entre employés et employeurs, afin de compenser la baisse du taux de conversion. C'était un élément de solidarité. Puisque pour nous, il n'est plus nécessaire de baisser le taux de conversion, on pourrait utiliser cette cotisation pour financer un bonus éducatif par enfant, comme c'est le cas dans l'AVS. On l'avait d'ailleurs proposé dans la réforme, mais les mêmes qui prétendent défendre les intérêts des femmes

avec LPP 21 ont refusé, y compris des femmes de droite.

Mais ce compromis a finalement sauté au Parlement...

En effet, la majorité de droite n'a gardé que la baisse du taux de conversion, et pas sa compensation solidaire. Ils veulent que chacun cotise pour lui-même sans que les riches ne soient mis à contribution en aucune façon. Mais l'essence même du système de retraites, c'est de corriger un peu les écarts de salaires. Sinon, on n'aurait jamais inventé l'AVS, et chacun aurait continué à avoir son bas de laine sous son matelas. Ce système est né des leçons de l'Histoire. Tout le monde a compris que si on ne garantit pas un minimum de sécurité sociale, en cas de crise, le peuple est tenté par les extrêmes, comme ce fut le cas avant-guerre avec le fascisme, le nazisme et le stalinisme. Mais depuis trente ans, certains remettent en cause cette solidarité. Et sans surprise, les mêmes causes produisant les mêmes effets, on voit resurgir les tentations extrémistes en politique. C'est pour ça qu'il faut être fermes et exiger qu'on arrête de détricoter la sécurité sociale et notamment le système de retraites. ■

Pour visionner notre vidéo:
youtu.be/u-5bcAhRN4o



Unia et ses partenaires se sont mobilisés dans plusieurs régions pour dénoncer la réforme du 2^e pilier, comme à Genève, Neuchâtel et Lausanne.

LES SYNDICATS RÉCLAMENT JUSQU'À 5% D'AUGMENTATIONS SALARIALES

Alors que l'économie se porte bien, les salaires réels, après déduction du renchérissement, sont inférieurs à ceux de 2019. L'Union syndicale suisse exige un rattrapage

Antoine Grosjean

Tout augmente, sauf les salaires. Voilà, en résumé, le constat que dresse l'Union syndicale suisse (USS), en soulignant que les prochaines négociations salariales seront déterminantes pour la Suisse. En vue de la manifestation nationale du 21 septembre sur ce sujet, la fâtière a exigé, lors d'une conférence de presse à Berne, un rattrapage avec des augmentations allant jusqu'à 5%.

Alors que l'inflation plombe le budget des ménages, de nombreux salariés et salariées n'ont pas bénéficié de l'indexation au coût de la vie, même si la conjoncture économique est globalement bonne, ce qui a permis aux entreprises d'augmenter leurs prix et d'accroître leurs ventes. Résultat: les salaires réels, c'est-à-dire après déduction du renchérissement, sont aujourd'hui inférieurs au niveau de 2019. «La compensation du renchérissement allait autrefois de soi lors que la situation le permettait, note l'USS dans son communiqué de presse. Ce retard salarial doit maintenant être rattrapé. Les salaires devraient augmenter aussi fortement que la productivité du travail additionnée du renchérissement, afin que la répartition entre travail et capital ne change pas.»

DE 300 À 500 FRANCS DE PLUS PAR MOIS

Selon Daniel Lampart, économiste en chef de l'USS, «les bas et moyens salaires gagneraient aujourd'hui de 300 à 500 francs de plus par mois, si le potentiel de croissance salariale avait été exploité». Il rappelle que, ces dernières années, la productivité a augmenté de plus de 1,5% par an et que le secteur financier notamment, mais aussi de larges pans de l'économie intérieure, comme la construction, le commerce de détail ou l'industrie alimentaire, ont réalisé des marges supérieures à la moyenne. De plus, la situation est très favorable sur le marché du travail et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée reste forte. Malgré cela, les négociations ont souvent été difficiles et les accords salariaux insuffisants, déplore Daniel Lampart. «Dans de nombreuses branches, une plus grande partie des bénéfices va dans la caisse de l'entreprise ou aux actionnaires plutôt qu'au personnel.»

S'APPAUVRIR EN TRAVAILLANT

Le président de l'USS, Pierre-Yves Maillard, regrette que le consensus qui existait sur le principe de l'indexation au coût de la vie fasse défaut dans la crise actuelle du pouvoir d'achat, et que les salaires réels aient baissé en Suisse



De nombreux salariés et salariées n'ont pas bénéficié de l'indexation au coût de la vie, tandis que l'inflation plombe le budget des ménages.

dans des proportions jamais connues depuis la Seconde Guerre mondiale. «Le travail a perdu de sa valeur au sens économique du terme, dénonce-t-il. Des centaines de milliers de ménages qui vivaient sans excès, mais avec une certaine sécurité, voient les fins de mois arriver avec inquiétude. Les milieux patronaux et politiques dominants veulent-ils vraiment défendre un modèle économique où on s'appauvrit en travaillant?» Pour Vania Alleva, présidente d'Unia, «l'évolution des salaires en Suisse est alarmante, notamment dans le commerce de détail, l'industrie, la construction, la restauration ou les soins aux personnes âgées». Elle rappelle que les écarts entre bas et hauts salaires sont encore accrus, comme l'a montré la récente étude d'Unia (lire ci-contre). «Un poste sur dix en Suisse reste un poste à bas salaire,

c'est donc un demi-million de travailleuses et de travailleurs qui sont concernés.» La syndicaliste ajoute que les femmes et les personnes migrantes sont les premières touchées. Sachant que les revendications peuvent varier d'une branche à l'autre, Unia demande une revalorisation salariale dans les secteurs à basses rémunérations, et ne veut plus de salaires minimums inférieurs à 4500 francs, et à 5000 francs pour les personnes au bénéfice d'un apprentissage. Selon Natascha Wey, secrétaire générale du Syndicat des services publics, le secteur public n'est pas mieux loti, au contraire: «De nombreux cantons et la Confédération sont en retard dans la compensation du renchérissement. Ces dernières années, les salaires réels dans le secteur public ont parfois baissé plus fortement que dans le secteur privé.»

TOUTES ET TOUS À LA MANIFESTATION!

TOUT AUGMENTE, SAUF LES RÉMUNÉRATIONS.

Participez à la grande manifestation pour une hausse des salaires qui se déroulera le samedi 21 à Berne.

Le rendez-vous est fixé à 13h30 à Schützenmatte.

Informations et inscriptions pour bénéficier d'un transport gratuit: www.unia.ch/inscription-manif-salariale

TÉMOIGNAGES

UN SALAIRE D'HOMME RÉCLAMÉ VIRGINIE, MILITANTE AU COMITÉ INDUSTRIE ET AU GROUPE D'INTÉRÊTS FEMMES D'UNIA NEUCHÂTEL, EMPLOYÉE DANS L'INDUSTRIE HORLOGÈRE: «Dans mon ancien emploi au sein d'un grand groupe horloger, je me suis rendu compte que mon salaire était inférieur de 1500 francs à ce qu'il devait être. En effet, à la suite d'un changement de poste pour lequel une augmentation de salaire m'avait été promise, on m'a baladé pendant quelques années avec des excès économiques pour ne pas me l'octroyer. Je suis finalement remontée jusqu'à la direction, j'ai obtenu quelque chose, mais de loin pas suffisant. Certains collègues de production se sont carrément entendu dire qu'ils avaient été engagés à tel salaire et que celui-ci ne changerait pas. Heureusement, j'ai maintenant trouvé un autre poste dans une entreprise qui paie plutôt bien. Et j'ai demandé clairement le salaire d'un homme! Rappelons que, dans l'horlogerie, le salaire moyen des hommes est de plus de 1300 francs supérieur à celui des femmes. Il y a quand même quelques entreprises correctes. Certes, pour une personne travaillant dans les bureaux, comme moi, c'est un peu plus facile. Dans la production, souvent les salaires n'évoluent pas, ils restent les mêmes du début à la fin de la carrière. Alors, comme les indexations ne couvrent pas toutes les augmentations

LES LOISIRS PASSENT À L'AS

UNE GÉRANTE DE BOUTIQUE DE MODE EN VALAIS: «En Valais, il n'y a pas de convention collective dans la vente, alors chacun fait ce qu'il veut. En quinze ans, j'ai peut-être eu deux fois une augmentation de 100 francs, mais aucune depuis la crise du Covid, confie cette mère célibataire quadragénaire. Et en ce moment, aller voir mon employeur pour lui demander une augmentation, c'est peine perdue. Ça va très mal dans le textile, la vente en ligne est en train de nous tuer à petit feu. Beaucoup de boutiques ferment. Comme c'était le seul moyen de gagner un petit peu plus, il y a à quelques années, j'ai accepté de nouvelles responsabilités. Mais bien que j'aie un statut de cadre,

je ne touche que 4900 francs brut par mois, alors que ma charge de travail a énormément augmenté, avec des semaines à plus de cinquante heures. C'est difficile de joindre les deux bouts. Je vis seule avec deux enfants qui ne sont pas encore indépendants financièrement. Et comme ils sont majeurs, leur père ne me verse plus de pension alimentaire. Les allocations familiales ne suffisent pas, et en plus, je suis dans une tranche salariale qui ne me donne pas le droit à des aides. Une fois que j'ai payé le loyer, l'assurance maladie et toutes les factures, il me reste 400 francs pour tenir le mois. Je ne fais plus rien, je n'ai plus de loisirs, je ne sors plus boire des verres avec des amis. Ça fait déjà longtemps que je ne pars plus en vacances. Je reste chez moi. Ma vie, c'est maison-travail, maison-travail.» **AG**

IMPOSSIBLE DE SUBVENIR SEULE À SES BESOINS

UNE COIFFEUSE À LAUSANNE, 26 ANS: «J'ai fait mon apprentissage en 2015. Depuis, malgré l'augmentation salariale dans la Convention collective de travail (CCT) de la coiffure, notre pouvoir d'achat a reculé. Mes collègues et moi, nous touchons, selon nos formations, entre 3800 et 4400 francs brut par mois environ pour des semaines à 43 heures et en travaillant tous les

samedis. Avec le coût de la vie actuel, une coiffeuse ne peut pas subvenir seule à ses besoins. Soit on vit chez ses parents, en colocation ou avec son chéri. Depuis quelques années, nous n'avons quasi plus de bon-matin. Avant, je me souviens qu'une collègue gardait tous ses pourboires pour payer ses impôts ou partir en vacances. C'était comme un 13^e salaire. Depuis quatre ans (soit depuis le Covid, *ndlr*), ce n'est plus le cas. Ce qu'il nous faudrait en fait, c'est un 13^e salaire. Je confie que j'ai adoré mon métier. Je l'ai choisi par passion. Ma mère m'avait mise en garde sur le fait que le salaire était petit, mais je n'y pensais pas à l'époque. Au fil des ans, on se rend compte des inconvénients du métier: le stress de faire du chiffre, notre rôle social qui fait qu'on entend des plaintes du matin au soir, la pression de la clientèle de plus en plus exigeante qui veut telle ou telle coupe sans permettre à la coiffeuse de développer sa créativité – et je comprends ces exigences, car je fais pareil – ou encore le peu de possibilités d'évolution. Résultat: beaucoup de coiffeuses, comme moi, se reconvertisent après dix ou quinze ans de métier. Il n'y a plus que des jeunettes dans les salons. Je n'irai pas manifester le 21 septembre, car je travaille et que je n'ai pas l'énergie. Mais tant que je ferai ce métier, je resterai membre d'Unia, car c'est important de contribuer à ma petite échelle.» **AA**

L'écart salarial se creuse davantage

Unia a présenté son étude annuelle sur les écarts salariaux. Alors que les hauts revenus s'envolent, les bas et moyens salaires ont vu leur rémunération perdre de la valeur avec l'inflation. Le syndicat appelle à se mobiliser le 21 septembre

Textes Manon Todesco

Ce lundi 26 août, à l'occasion d'une action symbolique près de l'Union patronale suisse à Berne, Unia a présenté sa nouvelle étude sur les écarts salariaux. Manifestement, les inégalités se sont encore creusées... En effet, en 2023, l'écart salarial moyen entre le salaire le plus bas et le plus élevé au sein des 36 entreprises suisses examinées était de 1:143 contre 1:139 l'année précédente. Autrement dit, la personne la moins bien payée de l'entreprise doit tra-

vailer 143 ans pour toucher un an du salaire de son CEO. Sans surprise, les plus hauts salaires ont poursuivi leur ascension, contrairement à ceux des employés «lambda». «2023 a été une excellente année pour les plus grandes entreprises suisses, a détaillé Noémie Zur Linden, économiste d'Unia et auteure de l'étude. Leurs bénéfices ont augmenté en moyenne de 45% par rapport à l'année précédente. Ce sont les cadres supérieurs qui ont profité de ce succès, les salariés n'en ont guère ou pas du tout vu la couleur. En effet, les action-

naires ont bénéficié de versements gigantesques se chiffrant à 45 milliards de francs.» On peut citer par exemple les actionnaires de Roche (7,9 milliards de francs), de Nestlé (7,8 milliards), de Novartis (6,5 milliards) ou encore de Zurich Insurance (3,7 milliards). Ce qui est plus choquant encore, souligne l'économiste, ce sont les cadres supérieurs et les actionnaires qui continuent à s'enrichir dans les entreprises qui ont annoncé des licenciements collectifs, comme Novartis ou Roche. «A ce titre, UBS est un bien piètre exemple: plusieurs milliers de personnes en Suisse perdent leur emploi pendant que son numéro un, Sergio Ermotti, s'enrichit et que les actionnaires perçoivent des bénéfices se chiffrant en milliards, cela dans des sociétés qui ont été sauvées grâce à l'argent public.»

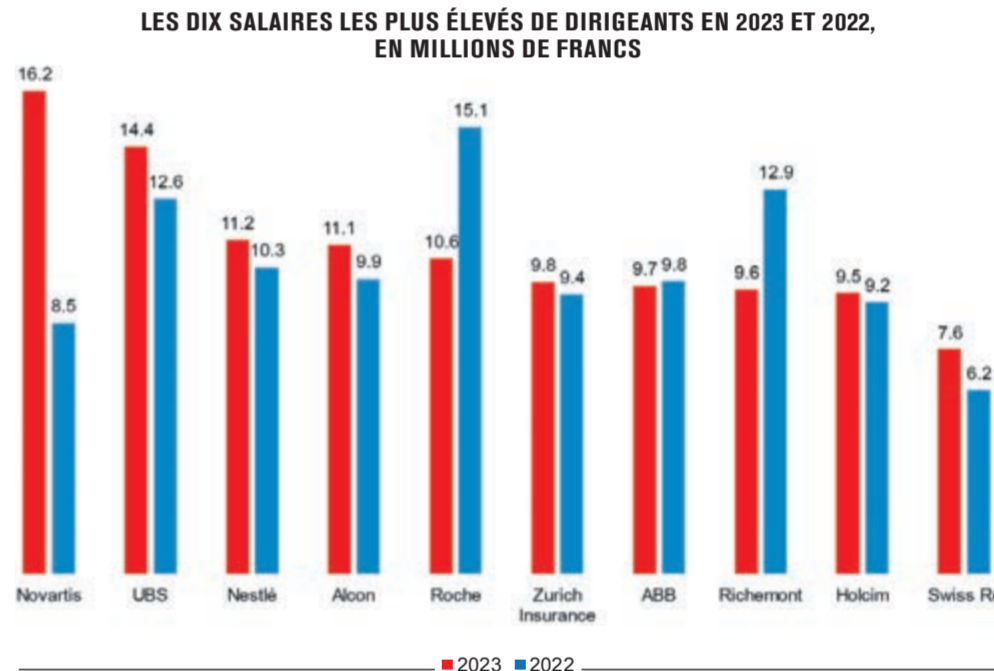
POUR UN PARTAGE ÉQUITABLE

Pour Vania Alleva, présidente du syndicat Unia, il est urgent de mieux redistribuer les richesses et d'en finir avec les baisses de revenu disponible. «Ces chiffres montrent que le refus du patronat d'accorder des augmentations est purement et simplement idéolo-

gique, a-t-elle déclaré. En témoigne l'inégalité salariale qui ne cesse d'augmenter avec des salaires élevés en progression constante, alors que les salaires réels corrigés de l'inflation ont baissé en 2023, pour la troisième année consécutive. En regard des richesses créées par les entreprises, il est inacceptable que les salariés voient leur revenu disponible continuer à baisser, plombé par le renchérissement et les augmentations continues des primes d'assurance maladie dont le montant est le même pour eux que pour un CEO.» Pour Unia, le temps est venu de corriger la tendance et d'envoyer un message clair au patronat. Pour ce faire, le syndicat donne rendez-vous à toutes celles et ceux qui se reconnaissent dans cette revendication le samedi 21 septembre à Berne pour une grande manifestation pour les salaires en vue des négociations d'automne. L'occasion de montrer le ras-le-bol des travailleurs et d'exiger, enfin, des augmentations de salaires. «La pression de la rue est nécessaire pour limiter les inégalités et répartir plus équitablement les fruits du travail», souligne Unia. ■



Unia a accompagné la présentation de son étude annuelle sur les écarts de salaires par une action organisée à proximité de l'antenne bernoise de l'Union patronale Suisse.



LES PRIX FLAMBENT, LE POUVOIR D'ACHAT FOND

Si le fossé entre hauts et bas salaires s'explique par l'augmentation toujours plus forte des revenus les plus élevés, il ne faut pas oublier l'augmentation du coût de la vie ces dernières années qui est aussi un moteur de l'inégalité croissante.

Et pour cause, en 2023 les prix étaient en moyenne de 5,7% plus élevés qu'en 2020. Les prix du logement et de l'énergie ont augmenté de 9,3%, les prix des transports de 12,8% et les prix de l'alimentation de 4,8%. «Cette évolution est d'autant plus dramatique si l'on considère que l'augmentation du coût de la vie touche surtout les personnes à bas et moyens revenus», souligne l'étude.

Ajoutons à cela les primes d'assurance maladie qui ont augmenté en moyenne de 6,6% en 2023 et de 8,7% en 2024. «Cela est particulièrement problématique, car les primes sont de facto un impôt par tête: tout le monde doit les payer et elles sont les mêmes pour tous, quel que soit le revenu. Pour une personne ayant un bas salaire, la prime d'assurance maladie est donc la même que pour le CEO d'UBS, Sergio Ermotti. La forte augmentation des primes est donc très problématique pour les bas et moyens revenus alors que les très hauts revenus ne la ressentent pas vraiment.» ■

RÉMUNÉRATIONS ABUSIVES

En 2023, les dix plus hauts salaires de Suisse ont augmenté en moyenne de 3,5%. En tête de classement, on retrouve le patron d'UBS, Sergio Ermotti, qui a perçu 14,4 millions de francs pour neuf mois de travail. Il est suivi de Vasant Narasimhan, le CEO de Novartis, avec un salaire de 16,2 millions de francs par an. Enfin, Ulf Mark Schneider, le CEO de Nestlé, rafle la troisième place avec une augmentation de 9,2% et une rémunération qui est passée en 2023 de 10,3 à 11,2 millions de francs.

«La compensation du renchérissement et des augmentations des salaires réels sont donc possibles, mais uniquement pour les personnes aux plus hauts revenus qui, contrairement aux personnes à bas et moyens revenus, n'en ont pas besoin», commente l'étude d'Unia. ■

Les maçons revendiquent 250 francs en plus pour tous

Jérôme Béguin
Dans le secteur principal de la construction, les négociations salariales se sont ouvertes le 3 septembre. Unia et Syna revendiquent une augmentation générale de 250 francs, compensant le renchérissement des deux dernières années. Pour

se ne pas pénaliser les entreprises qui ont délivré des augmentations de leur propre initiative en 2024, les deux syndicats proposent que cette augmentation puisse être déduite du montant correspondant. Rappelons que l'année passée, la Société suisse des entrepreneurs avait refusé toute hausse générale et rompu les négociations. «Durant cette

séance de négociations, les patrons ont parlé le moins possible d'augmentations, ils ont préféré évoquer la polémique qu'ils avaient lancée sur les contributions professionnelles; ils ne nous ont pas fait d'offre, mais n'ont, toutefois, pas contesté les chiffres ni la nécessité d'une revalorisation salariale», indique Simon Constantin, membre de la di-

rection du secteur construction d'Unia et de la délégation de négociations. «Nous attendons maintenant de leur part des propositions concrètes. L'année dernière, la construction fut la seule grande branche à n'accorder aucune augmentation générale, la moitié des travailleurs n'ont rien reçu, ce n'est pas acceptable que ça se reproduise

une nouvelle fois. Depuis début 2023 et la dernière augmentation, l'inflation se monte à 3,5%. La compenser est une question de respect.» Deux rondes de négociations sont encore prévues, la prochaine aura lieu le 10 octobre. ■



Forte d'une trentaine de personnes, une délégation de travailleurs du secteur principal de la construction conduite par les syndicats Unia et SIT s'est rendue le 28 août au siège genevois de la Société suisse des entrepreneurs pour réclamer une augmentation salariale digne de ce nom en 2025.



Unia a accompagné la présentation de son étude annuelle sur les écarts de salaires par une action organisée à proximité de l'antenne bernoise de l'Union patronale Suisse.

MOVENDO

L'institut de formation des syndicats



Retrouvez tous les cours sur www.movendo.ch:
Scannez-moi!

Vous n'avez pas encore pris de cours en 2024?
un aperçu des cours de l'automne:

Cours tout public

Horaires irréguliers: comment rester en forme – ASA certifiant

Lu 28.10 Morges, Hôtel La Longeraie

Parler en public: le débat

Lu 4.11 Yverdon-les-Bains, Grand Hôtel

Concilier sa fonction de proche aidant-e et sa vie professionnelle

Lu 11 – Ma 12.10 Lavey, Grand Hôtel des Bains

Cours pour membres de représentations du personnel et militant-es

Journée des Commission du personnel sur le thème de la santé psychique au travail

Ve 22.11 Münsingen, Centre psychiatrique

Le cycle ARPIP 24/25 pour les représentant-es du personnel dans les institutions de prévoyance avec des thèmes comme la politique de placement des capitaux ou le contrôle et la surveillance

2025: Je 13.2/ Je 13.3/ Je 10.4/ Je 15.5/ Je 12.6

Lausanne, Hôtel Mirabeau

Retrouvez nos webinaires gratuits et l'ensemble de nos cours sur www.movendo.ch

Nous nous réjouissons de vos inscriptions!

N'hésitez pas à nous contacter pour tout complément d'information.

Pour les membres des syndicats, les frais d'au moins un cours par an sont pris en charge par le syndicat d'affiliation.

Informations et inscriptions:

www.movendo.ch, info@movendo.ch, téléphone 021 310 48 70.

L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL

Place de la Riponne 4
1005 Lausanne
Tél. 021 321 14 60
Fax 021 321 14 64
redaction@evenement.ch
www.evenement.ch

ÉDITEUR L'Événement syndical
Syndicat Unia

PRÉSIDENTE Véronique Polito

RÉDACTRICE EN CHEF PAR INTÉRIM
Sonya Mermoud

ADMINISTRATRICE Barbara Buffa

JOURNALISTES Sonya Mermoud,
Aline Andrey, Manon Todesco,
Jérôme Béguin, Antoine Grosjean

COLLABORATEURS RÉGULIERS
Evelyne Brun, Vincent Di Silvestro,
Christophe Gallaz, Ambroise Héritier,
David Prêtre, Jean-Claude Rennwald

PHOTOGRAPHES

Thierry Porchet,
Olivier Vogelsang

RÉDACTRICE MÉDIAS EN LIGNE

Virginie Zimmerli

ABONNEMENTS 19 éditions par an

Abonnement annuel Fr. 60.-
Abonnement de soutien Fr. 100.-
administration@evenement.ch

PUBLICITÉ pub@evenement.ch

CONCEPTION & MISE EN PAGES
Atoll "îlots graphiques"
Catherine Gavin

IMPRESSION

Pressor SA, Delémont
Tirage contrôlé 46012 exemplaires

WWW.EVENEMENT.CH

Besoin de faire le point et de définir vos objectifs ?



Le bilan de compétences peut vous aider!

L'approche tient compte des expériences que vous avez acquises dans tous les domaines (travail, formation, famille, engagement bénévole).

Chacun d'entre nous a besoin, à un moment donné, de faire le point sur son propre parcours et ses souhaits pour l'avenir. Le bilan de compétences est une démarche qui va vous permettre de savoir où vous en êtes professionnellement et personnellement.

Il est un révélateur des potentiels. Il s'applique à toutes et à tous, quel que soit l'âge, le statut ou le niveau d'études.

Une séance d'information est proposée avant le cours (participation nécessaire)

Judi, 12 septembre 2024 à 19h à Sion
Secrétariat Unia, Place du Midi 21, Sion
niluefer.demir@unia.ch, Nilüfer Demir, T 076 321 06 10

Judi, 19 septembre 2024 à 18h à Neuchâtel
Secrétariat Unia, Avenue de la gare 3, Neuchâtel
neuchatel@unia.ch, Anne-Laure Jeanmonod, T 0848 20 30 90

UNIA



Grande manif pour les salaires

UNIA

Toutes et tous à Berne!

Inscription pour le transport gratuit:



Samedi 21 septembre
13h30, Schützenmatte, Berne

Il est temps
d'augmenter les
salaires!

POUR VOTRE PUBLICITÉ, PENSEZ À L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

Tirage bimensuel de près de 47 000 exemplaires
Distribution dans tous les cantons romands
Pour tous renseignements: pub@evenement.ch

LE COURRIER
L'essentiel, autrement.

l'info
à vos
côtés

-30% sur nos abos
aux membres de nos
réseaux partenaires

lecourrier.ch/offres



COMPRENDRE
LE MONDE,
AGIR ENSEMBLE

SAIGNÉE SANS PRÉCÉDENT DANS LES JOURNAUX ET LES IMPRIMERIES DE TAMEDIA

L'éditeur zurichois, qui possède notamment en Suisse romande «24 heures», la «Tribune de Genève» et «Le Matin Dimanche», annonce la suppression de 290 postes dans tout le pays, et la fermeture de ses imprimeries de Bussigny et de Zurich

Textes Antoine Grosjean

C'est un véritable tsunami dans le monde de la presse suisse! Tamedia, qui édite notamment les quotidiens *24 heures*, la *Tribune de Genève* et *20 minutes* en Suisse romande, ainsi que *Le Matin Dimanche*, *Bilan* et *Femina*, a annoncé le 27 août que 290 postes allaient être biffés dans tout le pays d'ici à fin octobre. L'éditeur zurichois va fermer ses imprimeries de Bussigny et de Zurich (la première en mars 2025 et la seconde fin 2026), ce qui supprimera 200 postes en équivalent pleintemps. Par ailleurs, 90 postes passeront à la trappe dans les rédactions allemandes et romandes. On devrait savoir mi-septembre comment les licenciements seront répartis de part et d'autre de la Sarine. Certains titres, comme la *Tribune de Genève*, et le *Bund* à Berne, pourraient même disparaître à terme du paysage médiatique.

Cette restructuration suit celle qui avait eu lieu l'automne dernier et s'était déjà soldée par 80 suppressions de postes, dont 28 en Suisse romande. Les rédactions et entités romandes de Tamedia ont déploré dans un communiqué commun la «spirale mortifère» qui «supprime et fragilise d'ores et déjà certains titres».

LA «TRIBUNE DE GENÈVE» EN SURSIS

La direction de l'éditeur veut se concentrer sur les canaux numériques, et mise pour cela sur quatre «marques»: le *Tages-Anzeiger*, la *Berner Zeitung*, la *Basler Zeitung* et *24 heures*. La version en ligne de la *Tribune de Genève* est destinée à ne devenir plus qu'un simple onglet sur le site de *24 heures*. Les collaboratrices et collaborateurs romands dénoncent cette «insulte à Genève»: «Quel mépris pour la deuxième ville de Suisse!» Pour le personnel de la Julie, le message est clair: «Tamedia veut tuer la *Tribune de Genève*», alors que «le nombre d'abonnés numériques est en constante progression et que le lectorat de la version papier se maintient malgré l'absence totale d'investissements».

Le «portefeuille *print* est conservé», assure Tamedia, mais la fermeture de deux imprimeries sur trois – seule celle

de Berne, qui sera agrandie, étant préservée – donne à penser que les quotidiens sur papier n'ont plus beaucoup d'avenir. L'incertitude plane également sur le sort du *Matin Dimanche* et de *Femina*, classés dans la catégorie des «marques en transition».

SOLIDARITÉ AVEC LES IMPRIMEURS

Les rédactions affirment leur solidarité avec les imprimeurs, «garants d'une presse de qualité», et soulignent que la concentration des activités sur le seul site de Berne resserrera les délais d'impression des quotidiens, les empêchant de couvrir les sports ou les débats politiques tardifs dans leur version papier.

«Tamedia gère la presse comme un bien de consommation ordinaire.»

Nathalie Fontanet, présidente du Conseil d'Etat genevois

A Bussigny, où 72 postes seraient concernés, on fustige l'attitude de la direction: «Tamedia s'assoit sur le code des obligations, s'offusque Joëlle Racine, secrétaire syndicale chez Syndicom, qui représente les employés de l'imprimerie. Avant de parler du plan social, le personnel doit être consulté pour pouvoir proposer des solutions alternatives à la fermeture du site et aux licenciements. Mais le délai de deux semaines fixé par la direction pour cela est beaucoup trop court, d'autant qu'elle ne nous fournit pas toutes les informations et données nécessaires.»

La syndicaliste accuse le groupe zurichois de vouloir forcer la main à la commission du personnel: «On a essayé, sans succès, de les obliger à signer le plan social de 2022, mais celui-ci avait été conçu pour une restructuration et pas pour une fermeture de l'imprimerie. Ce n'est pas pareil. Les imprimeurs ont des qualifications très spécifiques et auront de la peine à se reconverter. Certains de ceux qui avaient été licenciés en 2022 n'ont toujours pas retrouvé de travail.»



La nouvelle restructuration massive de Tamedia suit de moins d'un an celle qui avait eu lieu l'automne dernier et déjà causé la suppression de dizaines de postes dans la presse suisse (photo: novembre 2023).

RÉACTIONS OUTRÉES

Cette annonce a suscité de nombreuses réactions outrées émanant du monde syndical, de collectivités publiques et de partis politiques. Le syndicat Impressum juge cette restructuration catastrophique et démesurée, et sa mise en œuvre précipitée. Pointant une stratégie d'entreprise «autodestructrice», il s'oppose à toute suppression d'emplois et exige un gel des licenciements sur plusieurs années. Syndicom rappelle pour sa part que TX Group, dont fait partie Tamedia, reste très rentable avec 2,2 milliards de bénéfices réalisés en quinze ans. «Une fois de plus, Tamedia se concentre sur la maximisation des profits au lieu d'assumer sa responsabilité sociale et d'investir dans le journalisme.» Le Syndicat suisse des médias (SSM) s'est aussi dit «profondément préoccupé».

Les Conseils d'Etat vaudois et genevois ont exprimé leur «consternation» et condamné ces décisions prises sans concertation, dont ils n'ont eu connaissance que le jour-même, malgré leurs contacts réguliers avec les dirigeants de Tamedia. Ils ont sollicité une rencontre avec ces derniers pour parler de la situation, et s'assurer du respect des dispositions légales en cas de licenciements collectifs.

Les autorités des deux cantons regrettent l'affaiblissement de la couverture de l'actualité en Suisse romande et la perte de nombreux emplois, des inquiétudes que partage la Conférence des gouvernements de Suisse occidentale. «Tamedia gère la presse comme un bien de consommation ordinaire», a lancé la présidente du gouvernement genevois, Nathalie Fontanet, sur la RTS.

Au Grand Conseil genevois, deux résolutions émanant de la gauche et du Centre ont été adoptées, demandant au Conseil d'Etat d'intervenir auprès de Tamedia pour le maintien des emplois et pour des mesures d'accompagnement appropriées, évoquant même l'idée d'une cession de la *Tribune de Genève* à un repreneur. Les exécutifs des villes de Lausanne, Genève et Bussigny ont également manifesté leur indignation dans un communiqué commun, ajoutant qu'ils peinent à croire au «mantra de l'entreprise essayant de faire croire, coupe après coupe, pouvoir faire mieux avec moins». ■

POING LEVÉ

COUP DE GRÂCE POUR LA PRESSE ROMANDE

Par Antoine Grosjean

«Nous créons des emplois.» Voilà ce que prétendait, dans une interview à la *Tribune de Genève*, Pietro Supino, le patron de Tamedia/TX Group, lorsqu'il a racheté les journaux d'Edipresse en 2011. Les promesses n'engagent que ceux qui y croient, direz-vous. En effet, l'éditeur zurichois – devenu donc propriétaire de la *Tribune de Genève*, *24 heures*, *Le Matin*, *Le Matin Dimanche*, *Bilan* et *Femina* – n'a pas tardé à montrer son vrai visage, celui de fossisseur de la presse romande. Il a commencé à lui couper les ailes moins de deux ans après cette prise de guerre. Les vagues de licenciements se sont depuis lors enchaînées à un rythme de plus en plus effréné. A peine une année s'est écoulée entre la restructuration en cours, qui va biffer 290 postes dans tout le pays, et la précédente. Ce doit être ça qu'on entend, en schwyzerdütsch, par «créer des emplois»... Cette «stratégie» ne se soldent pas seulement par des dizaines et des dizaines de professionnels des médias et de l'imprimerie mis sur le carreau, et des journaux de plus en plus appauvris, mais aussi par la mise à mort de titres séculaires et d'outils industriels. Après la disparition du *Matin Semaine* en 2018, il semble qu'un des prochains sur la liste soit la *Tribune de Genève*, qui risque bientôt d'être reléguée à un humiliant onglet sur le site de *24 heures*. C'est dire le peu de cas qui est fait d'un quotidien présent depuis bientôt un siècle et demi dans le paysage médiatique romand, et du canton de Genève où il est une source d'information incontournable.

Personne ne nie la crise que traverse la presse écrite. En Suisse pas plus qu'ailleurs, on n'a pas encore trouvé la formule magique pour réussir la transition numérique. Mais la façon dont les pontes de Tamedia/TX Group gèrent cette mauvaise passe relève du plus pur cynisme. «Vous ne voudriez tout de même pas que je prenne de l'argent dans ma poche pour subventionner ces journaux?» avait lancé, sans rire, Pietro Supino à une délégation du personnel romand, il y a quelques années. Sauf que les journaux, justement, ont mis énormément d'argent dans les poches de sa famille depuis la fin du XIX^e siècle. La fortune accumulée – grâce à la presse écrite – par plusieurs générations d'héritiers de la dynastie Coninx-Supino leur a permis, en plus de mener grand train, d'investir notamment dans le digital. Le groupe a acquis ou créé nombre de plateformes comme, entre autres, *Ricardo*, *Homegate*, *Anibis*, *Jobup*, *Immostreet*, faisant ainsi main basse sur le marché des petites annonces, des offres d'emploi et de l'immobilier, qui avait naturellement migré de la presse écrite vers le web.

Or, c'était historiquement une source de revenus non négligeable pour les journaux. Mais pensez-vous, pas question d'y réinjecter ne serait-ce qu'une infime partie de cette manne! En transformant Tamedia en une holding, TX Group, on a habilement créé des silos pour séparer le bon grain (les secteurs lucratifs comme la publicité et le digital) de l'ivraie (la presse écrite). Il ne reste plus alors qu'à laisser cette dernière crever à petit feu, avant de lui porter le coup de grâce. Faut vous dire, Monsieur, que chez ces gens-là, on ne croit plus en la particularité de la presse. Ce n'est plus qu'un produit comme un autre, soumis aux diktats de la rentabilité. On ne parle plus de journaux, mais de «marques». Même si, pour le prestige, on s'enorgueillit encore du titre d'éditeur. Un chiffre, pour conclure: 670 millions de francs. Ce sont les dividendes versés ces quinze dernières années aux actionnaires du groupe, dont plus de 70% rien qu'à la famille Coninx-Supino. Dans le même laps de temps, des centaines d'employés ont été licenciés afin de réaliser des économies. Ou comment prendre l'argent dans les poches des forces productives pour en mettre toujours plus dans celles des nantis. Le capitalisme dans toute sa splendeur! ■

«Une journée noire pour la presse suisse»

Dans les rédactions, cette annonce est vécue comme un coup de massue. «C'est une journée noire pour la presse suisse, et romande en particulier», lâche Erwan Le Bec, président de la Société des collaborateurs de 24 heures. «Il n'y a aucune sensibilité de la CEO de Tamedia, l'Allemande Jessica Peppel-Schulz, pour ce qui fait l'ADN des journaux suisses. Nous allons nous battre de toutes nos forces contre cette restructuration. Il faudrait revenir à une information de proximité et de qualité, sourcée, vérifiée. Mais on fait tout le contraire.» Pour Rocco Zacheo, président de la Société des rédacteurs

et du personnel de la *Tribune de Genève*, cette annonce est un «acte de mort clinique». «Pour Tamedia, il y a un journal de trop en Suisse romande, la Julie. Mais les lecteurs de la *Tribune de Genève* ne voudront jamais s'abonner au site de *24 heures*, où l'actualité genevoise sera réduite à un onglet. C'est d'autant plus incompréhensible que nous avons une forte croissance digitale et davantage d'abonnés numériques que le site de *24 heures*.» Une collaboratrice s'offusque: «On raye Genève de la carte.» ■

«L'ATTITUDE DU CONSEIL FÉDÉRAL EST INDIGNE D'UN ÉTAT DE DROIT»

Le Conseil fédéral a réfuté sa condamnation par la Cour européenne des droits de l'homme pour inaction climatique. Les plaignantes, soutenues par Greenpeace, réagissent

Sonya Mermoud

«C'est une gifle pour les Aînées pour le climat et pour toutes les femmes âgées, qui souffrent des conséquences du réchauffement climatique... L'attitude du Conseil fédéral est indigne d'un Etat de droit.» Dans un communiqué commun, les Aînées pour le climat et Greenpeace ont vivement réagi à la position adoptée par le Conseil fédéral. Celui-ci a précisé le 28 août dernier qu'il réfutait la condamnation du 9 avril de la Suisse par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) pour inaction climatique. Il a estimé que notre pays satisfaisait aux exigences de l'arrêt en la matière, se montrant très critique quant à l'interprétation des juges de Strasbourg sur ses efforts visant à limiter la hausse des températures. Il a fait valoir dans ce sens la loi révisée sur le CO₂ de mars dernier ainsi que la loi fédérale de septembre 2023 relative à un approvisionnement en électricité sûr reposant sur des énergies renouvelables. Enfin, le Conseil fédéral a souligné s'opposer à l'extension du droit de recours des associations aux questions climatiques, estimant qu'il compliquerait la réalisation d'infrastructures urgemment nécessaires. Le Département fédéral de justice et police a toutefois reçu le mandat d'élaborer un rapport d'ici à 2025 qui devra analyser l'impact de l'arrêt sur la pratique de l'administration et des tribunaux fédéraux en la matière.

SUR LA LANCÉE DES 3°C

«Le Conseil fédéral a suivi le positionnement des Chambres, ne faisant montre d'aucun courage politique. C'est grave pour un exécutif et particulièrement affligeant et irrespectueux à notre égard», commente Anne Mahrer, coprésidente des Aînées pour le cli-

mat. La militante note que les affirmations mises en avant par les autorités sur leur politique climatique ont déjà été réfutées ou rejetées lors de l'examen de la requête des plaignantes. Pour l'association et son partenaire, Greenpeace, le Conseil fédéral est incapable de démontrer en quoi les niveaux d'émissions anticipés par la Confédération sont compatibles avec le maintien du réchauffement global en dessous de 1,5°C. «Pour que la limite ne soit pas dépassée, il est crucial de respecter le budget carbone restant.» Un budget qui doit être réparti entre tous les pays. «Jusqu'à présent, la Suisse n'a pas été en mesure de fournir des chiffres concrets concernant son budget carbone national... Sa part est nettement trop importante. Si tous les Etats agissaient comme le nôtre, l'élévation des températures pourraient atteindre 3°C», ajoute la coprésidente des Aînées pour le climat, précisant que la Suisse devra, d'ici au 9 octobre, présenter au Comité des ministres du Conseil de l'Europe une feuille de route des mesures prévues, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre. «Une requête contraignante? La Suisse peut être mise en demeure de le faire. L'arrêt est de force obligatoire», insiste Anne Mahrer, soulignant encore que les Aînées pour le climat et les organisations de la société civile pourront également envoyer leurs observations sur le plan d'action attendu.

«NOUS NE LÂCHERONS RIEN»

«Même les objectifs climatiques les plus modestes n'ont pas été remplis. Nous transmettrons aussi nos chiffres en ce qui concerne le budget carbone», promet la militante, restant néanmoins inquiète quant au positionnement de la Confédération, susceptible d'inspirer d'autres gou-



Le Conseil fédéral a suivi le Parlement, sourd aux demandes des Aînées pour le climat qui réclamaient en juin dernier le respect du verdict de la Cour européenne des droits de l'homme.

vernements ne remplissant pas leurs obligations. «L'affaire est aussi suivie à l'international. Nous recevons beaucoup de sollicitations. Les juges ont écouté les scientifiques. Le politique doit s'en rendre compte, et la Suisse saisir cette opportunité. De notre côté, nous ne lâcherons rien, nous restons sur le pont», conclut Anne Mahrer, engagée sur ce dossier aux côtés de ses pairs depuis huit ans. A noter, précisent encore les deux organisations, que le verdict a déjà eu diverses répercussions hors de nos frontières. «Récemment, la CEDH a accordé une priorité à une requête contre la politique climatique de l'Autriche et a demandé à son gouvernement de répondre à plusieurs questions reposant en grande partie sur

les exigences en matière de droits humains développées dans le verdict des Aînées pour le climat.» D'autres

actions en justice ont aussi été engagées sur cette même base, notamment en Finlande et en Allemagne... ■

MESURES DE PROTECTION À LA CARTE...

Amnesty International s'est aussi exprimé sur le positionnement du Gouvernement suisse: «En faisant fi d'un arrêt décisif de la Cour européenne des droits de l'homme, il sape l'autorité de cette dernière et ne respecte pas les droits des personnes qui, en Suisse, sont les plus touchées par les conséquences du changement climatique.» Pour Alexandra Karle, directrice de l'ONG, le Conseil fédéral envoie un signal dangereux aux Etats du Conseil de l'Europe. «Il affirme que les arrêts de la Cour ne sont pas contraignants et que les mesures de protection du climat peuvent être prises à la carte. Cette position affaiblit l'Etat de droit et la protection des droits humains.» Amnesty a demandé à la Suisse de respecter ses obligations internationales en matière de droits humains et ses engagements climatiques. ■

La chaleur tue toujours plus de travailleurs

Le dernier rapport de l'OIT met en lumière l'impact du stress thermique sur les travailleuses et les travailleurs du monde entier. Les syndicats ont un rôle clé à jouer dans leur protection

Manon Todesco

«La chaleur est un tueur silencieux qui menace la santé et la vie de plus en plus de travailleurs dans toutes les régions du monde», affirme un nouveau rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), publié le 25 juillet. Intitulée «La chaleur au travail: Implications pour la sécurité et la santé», la recherche met en garde contre l'augmentation du nombre d'employés

exposés au stress thermique dans le monde. Des zones qui n'étaient pas soumises à des chaleurs extrêmes y seront bientôt confrontées, alors que, dans les régions déjà chaudes, les travailleurs devront exercer dans des conditions de plus en plus dangereuses. Le stress thermique a des conséquences immédiates, indique l'OIT, comme le coup de chaleur pouvant entraîner la mort, mais il peut également entraîner à terme de graves pro-

blèmes cardiaques, pulmonaires et rénaux chez les travailleurs.

CHIFFRES INQUIÉTANTS

L'étude de l'OIT montre que ce sont les travailleurs d'Afrique (92,9%), des Etats arabes (83,6%) et d'Asie-Pacifique (74,7%) qui sont le plus exposés aux chaleurs excessives, sachant que la moyenne mondiale était de 71% en 2020.

Là où l'évolution s'avère la plus rapide, c'est en Europe et en Asie centrale: entre 2000 et 2020, la proportion de travailleurs concernés par l'exposition à la chaleur excessive a augmenté de 17,3%, soit près du double de la hausse moyenne mondiale.

Au total, 231 millions de travailleurs ont subi des vagues de chaleur en 2020 - soit une augmentation de 66% par rapport à 2000 - dont 4200 ont perdu la vie cette année-là. Les accidents du travail dus au stress thermique ont, eux aussi, explosé en vingt ans, notamment aux Amériques, en Europe et en Asie centrale. «Alors que le monde continue de lutter contre la hausse des températures, nous devons protéger les travailleurs contre le stress thermique tout au long de l'année, souligne Gilbert F. Houngbo, directeur général de l'OIT. La chaleur excessive crée des défis sans précédent pour les travailleurs du monde entier tout au long de l'année, et pas seulement pendant les périodes de canicules intenses.»

LE STRESS THERMIQUE COÛTE CHER

L'impact de la chaleur sur les travailleurs du monde entier est en train de devenir un problème mondial qui demande une action, alarme l'OIT.

L'amélioration des mesures de sécurité et de santé pour prévenir les blessures dues à la chaleur excessive sur le lieu de travail pourrait permettre d'économiser jusqu'à 361 milliards de dollars dans le monde, en perte de revenus et en frais de traitement médical, souligne la recherche. Les économies à faibles et moyens revenus, en particulier, sont les plus touchées, car les coûts des blessures dues à une chaleur excessive sur le lieu de travail peuvent atteindre environ 1,5% du PIB national.

«Il s'agit d'une question de droits de l'homme, de droits des travailleurs et d'une question économique, et les économies à revenu intermédiaire sont les plus touchées, ajoute le directeur général de l'OIT. Nous avons besoin de plans d'action contre la chaleur tout au long de l'année et d'une législation pour protéger les travailleurs, ainsi que d'une collaboration mondiale plus forte entre les experts pour harmoniser les évaluations du stress thermique et les interventions sur le lieu de travail.»

SYNDICATS EN PREMIÈRE LIGNE

Après la publication de ce rapport, la Confédération syndicale internationale (CSI) a réagi par voie de presse pour insister sur le rôle essentiel joué par les syndicats dans cette lutte contre le

stress thermique. Les organisations de travailleurs doivent protéger la main-d'œuvre contre cette menace posée par le changement climatique, revendique la CSI. «A mesure que le changement climatique s'intensifie, le rôle des syndicats dans la défense de conditions de travail sûres n'a jamais été aussi crucial, souligne Luc Triangle, secrétaire général de la CSI. Les travailleurs et les travailleuses doivent pouvoir bénéficier du droit d'organisation et de la liberté syndicale pour veiller à faire entendre leurs voix, à garantir leur sécurité et à protéger leur santé. La défense de ces droits fondamentaux n'est pas seulement une question juridique, mais une nécessité pour continuer d'œuvrer dans un contexte plus complexe.»

Dans ce sens, la faitière syndicale internationale appelle tous les gouvernements et employeurs à s'engager à renforcer leurs politiques et leurs pratiques visant à lutter contre le stress thermique par le biais du dialogue social et de la négociation collective. «Les syndicats doivent faire partie intégrante de ces discussions afin de garantir la pertinence et l'efficacité des politiques visant à faire face à l'accroissement rapide de l'impact du stress thermique sur les travailleurs et les travailleuses.» ■

Le rapport est disponible en anglais ici: <https://www.ilo.org/publications/heat-work-implications-safety-and-health>



Le changement climatique augmente les risques en matière de santé et de sécurité pour tous les travailleurs du monde, par exemple pour les ouvriers agricoles dans les serres de Jalisco, au Mexique.



ALIMENTATION

La lutte des employés de Micarna a porté ses fruits.

PAGE 11

SANTÉ

Fermeture houleuse d'un EMS neuchâtelois. Le patron sur la sellette.

PAGE 13



PAUSE CAFÉ

La passion et l'engagement de Pascal Greffet, jeune retraité de l'horlogerie.

PAGE 14

UNE OUVRIÈRE TEMPORAIRE GAGNE CONTRE UN SOUS-TRAITANT DE NESPRESSO

Reconnaissant la sous-enchère salariale chez Marvinpac SA, le Tribunal des prud'hommes a condamné l'agence de placement à verser plus de 14 000 francs à une employée. Une trentaine de ses collègues intentent une action collective

Manon Todesco

L'arrêt est tombé en mars dernier, après trois ans de procédure. Une ouvrière temporaire placée par l'agence OK Job SA chez Marvinpac SA – une entreprise sous-traitante notamment de Nespresso basée dans le canton de Fribourg – a obtenu gain de cause. Entre 2019 et 2021, la travailleuse était payée 16,95 francs l'heure, soit à peine 2400 francs par mois net. Le Tribunal des prud'hommes de Châtel-Saint-Denis a reconnu la sous-enchère salariale et condamné l'employeur à appliquer rétroactivement un salaire horaire de 22,01 francs brut, puis de 26 francs. Avec les intérêts, ce sont plus de 14 000 francs qui lui ont été versés.

DUMPING CRASSE

Pour rappel, Unia s'était saisi du dossier en 2021 après l'annonce d'une restructuration et avait dénoncé les conditions salariales chez Marvinpac SA. Cette entreprise, active dans le conditionnement de produits cosmétiques et alimentaires pour des entreprises comme L'Oréal ou Nespresso, avait été épinglée par le syndicat pour recourir massivement à des travailleuses temporaires sous-payées. C'est alors qu'une action à l'encontre de l'agence de placement OK Job SA a été menée, réclamant l'application des salaires d'usage. Jusqu'en 2022, la Convention collective de la location de services prévoyait des salaires minimums, sauf dans certains domaines de l'industrie, car les salaires d'usage étaient considérés comme étant plus hauts. Et plutôt que d'appliquer les salaires d'usage, OK Job SA et trois autres agences de placement (Interima, Manpower et Kelly Services) ont décidé de casser les prix. Par ailleurs, les ouvrières âgées de plus de 50 ans percevaient un salaire horaire de 16,65 francs brut au nom du fait qu'elles avaient droit, conventionnellement, à une semaine de vacances supplémentaire.

«En toute connaissance de cause, cette entreprise pratiquait depuis des années une sous-enchère privant chaque travailleur

d'une dizaine de milliers de francs alors que l'entreprise est active dans le conditionnement de produits de luxe!» s'indigne Noé Pelet, secrétaire syndical en charge du dossier à Unia Vaud.

AFFAIRE NON CLASSÉE

Aujourd'hui, la justice les rattrape et ce n'est qu'un début. En effet, ils sont une trentaine de travailleurs au total à demander réparation. La procédure judiciaire avait été suspendue dans l'attente de cette décision, mais la voie est désormais ouverte. «Après cette belle victoire, une action collective est en cours, confirme Nicolas Rochat, juriste à Unia Vaud. Ce n'est jamais gagné d'avance, mais nous sommes sereins, car nous disposons de plusieurs jugements où les tribunaux nous ont donné raison dans des affaires similaires.»

«L'autre grande avancée est que cette mobilisation a permis de faire pression sur l'ensemble de la branche location de services, qui, depuis début 2023, a vu ses minimaux salariaux augmenter et l'application de ces derniers élargie», ajoute Noé Pelet. ■

TÉMOIGNAGES

VIRÉE APRÈS DES ANNÉES DE SERVICE

JACQUELINE DA SILVA DOS SANTOS: «J'ai effectué plusieurs missions chez Marvinpac pour l'agence Kelly Services entre 2019 et 2022. J'étais payée environ 14 francs l'heure en tant qu'opératrice pour emballer les capsules Nespresso. J'avais plus de 50 ans et je faisais 40 heures par semaine, pour un salaire net de 2400 francs plus ou moins. On faisait soit 5h-14h, soit 14h-23h. J'ai interpellé Kelly Services à plusieurs reprises en leur disant qu'on était exploitées, mais elle n'a jamais rien voulu savoir... En 2021, j'ai glissé et je me suis déchiré les

ligaments du genou. Deux mois après, j'étais remerciée. J'ai mis des mois à me remettre de cet accident.

On nous prenait pour des robots, et en plus, on était payées une misère! Je n'arrivais pas à vivre avec un tel salaire, cela m'a d'ailleurs valu plusieurs soucis financiers. J'ai toujours refusé de me laisser marcher sur les pieds: quand on a raison, il faut se défendre. Quant au jugement à venir, j'y crois, je suis sûre qu'on va gagner!» ■

LA PIRE EXPÉRIENCE DE SA VIE

SOPHIE (prénom d'emprunt): «J'étais opératrice, puis conductrice de ligne pendant dix mois durant le Covid, en charge des produits cosmétiques. J'étais payée 17,50 francs l'heure, net. J'avais beau travailler dur, bosser les samedis, ma paie ne dépassait pas les 2800-3000 francs. J'avais à l'époque quitté la France pour m'établir en Suisse et je ne m'attendais pas du tout à des conditions de travail aussi précaires. On nous parlait mal, on se sentait pas du tout intégrées. Mais c'était ça ou rien, car en période de pandémie, les missions étaient rares. Je suis

passée par deux agences temporaires et les salaires étaient les mêmes, impossible de négocier une quelconque amélioration. Ça a été la pire expérience professionnelle de ma vie, donc quand on m'a proposé la fin du contrat, j'ai accepté.

Sur environ 200 employés chez Marvinpac, nous étions entre 150 et 170 intérimaires, et seulement une trentaine a bougé pour faire changer les choses. Unia nous a beaucoup aidés. J'espère que le jugement portera ses fruits, même si je ne suis pas du tout confiante. J'espère que ça permettra au moins aux suivantes d'être épargnées.» ■



Unia avait dénoncé en octobre 2021 la situation d'employés temporaires d'agences sous-traitantes, notamment de Nespresso, victimes de sous-enchère salariale.

Progin SA laisse quelque 160 employés sur le carreau

L'entreprise de construction métallique située à Bulle a été mise en faillite. Sous le choc, les travailleurs restent sans le sou pour le mois d'août. Unia regrette qu'une solution n'ait pas été trouvée plus tôt

Manon Todesco

C'est un coup de massue qui est tombé sur les employés de Progin SA. L'entreprise de construction métallique, basée à Bulle, a été mise en faillite le 3 septembre, quelques jours seulement après que les travailleurs ont été informés. «L'entreprise connaissait des hauts et des bas depuis un moment, notamment à cause d'une gestion interne très hasardeuse, explique François Clément, secrétaire régional d'Unia Fribourg, mandaté par les travailleurs. Mi-juillet, nous avons été informés de la dégradation de la situation, mais les salaires du mois ont été payés. A la rentrée des vacances par contre, les employés nous ont appelés, car les salaires d'août n'ont jamais été versés. C'est le 30 août qu'on a appris que la faillite allait être



A la suite de l'annonce de la faillite, les travailleurs, soutenus par Unia, ont levé la grève. Si, avec l'aide du syndicat et grâce leur engagement et leur courage, les employés ont sauvé certaines sommes, les vacances et les heures supplémentaires sont perdues.

prononcée, déjà trop tard. On aurait pu certainement trouver des solutions dans le cadre du partenariat social, mais les travailleurs ont été mis au pied du mur et ce sont eux qui vont en payer le prix. C'est vraiment dommage, car l'Etat de Fribourg était au courant de la situation de l'entreprise et Progin SA siégeait dans la Commission paritaire de la métallurgie du bâtiment.» Déterminés, les travailleurs et Unia ont lancé une grève le lundi 2 septembre à 6h30. Certains ont même dormi sur place afin d'assurer la sécurité du matériel. Cette mobilisation a pu, en partie, porter ses fruits. «Après une rencontre avec la direction, les allocations pour perte de gains, les allocations familiales et autres indemnités dues ont été payées au personnel», souligne le syndicaliste, qui regrette toutefois que les parts du 13^e salaire, les heures supplémentaires et les vacances

n'aient malheureusement pas été récupérées. Ces sommes seront placées dans la masse globale de l'insolvabilité de l'entreprise. Si elles sont encaissées, le processus prendra plusieurs mois.

C'est un coup dur pour ces quelque 160 employés, très soudés et attachés à leur entreprise. «Ils se sentent trahis et il y a beaucoup de colère», rapporte François Clément. L'émotion était particulièrement vive le 3 septembre, après l'annonce officielle de la faillite et l'arrivée des autorités pour mettre les locaux sous scellés. Le piquet de grève a été évacué, et les grévistes, aussi choqués que dépités, s'en sont allés en larmes... ■

Consulter notre site internet pour visionner la vidéo de l'action d'Unia et les témoignages d'employés.

À VOS CRAYONS



ENTIERE COURANT OU PILE	APPRENTI CHEVALIER TOUT LE RESTE	MÉTAL OBSESSION	BEQUEREL EN ABRÉGÉ ERRONÉES	DÉFUNTES STÉRILISÉ	VILLE SUR LA LOIRE	COMPTE- RENDU	HAUT DE GAMME
					ATTACHAS		
GAINÉ PETITE REINE			SENSUELLES	POÈTE FRANÇAIS COSTUME		RAPPORT MATHÉ- MATIQUE	
					SCIENCES PO TRANSPORT AÉRIEN		NÉGIATION
SNOB	ADOLESCENT	ORIENTATION AIMÉE D'HERCULE		PETIT PASSAGE TRAVAUX PRATIQUES		VAGUE SUJET GONFLA	
					IRRITÉ	PÉRIODE CHOISIR	
FACILITÉ À SE DÉPLACER	VERBAL	PRENAIENT LA PLACE TERRES CERTES					MAGIENNES
				JEU DE BALLE PÉTROLETTE			CHANTEUSE DES ANNÉES 80
INVENTAIRE STATION				CAPITALE ASIATIQUE ÉQUERRE			
			LONGUE ÉPÉE				
					STRIE		
BLESSÉS			COULEUR DE L'ESCLA- VAGE				VERTÈBRE

© FORTISSIMOTS.COM

FACILE

1	6		8	5
		5	4	3
5	4	7	1	9
		2		9
3		8	1	5
				6
9	5			4
7			3	1
				2
4			6	2
8	2			9
				6

DIFFICILE

3			1	6			
				7		5	9
		4			8		
8						1	4
				7	5		
4	9	5					7
			3				5
	3	6		2			1
					9	6	8

RÉSULTATS

S	O	E	N	E	B	E	S	E	L	E	
E	I	V	H	C	O	S	E	L	A	R	E
E	L	L	I	N	A	M	A	L	E	R	O
F	J	L	O	G	E	L	I	T	I	B	O
T	N	E	I	V	A	P	U	C	O	C	U
E	R	E	A	V	I	N	A	S	I	P	E
N	O	S	A	S	A	X	E	N	E	A	N
P	I	O	S	A	C	L	A	V	E	L	E
L	I	A	S	A	G	O	H	N	I	E	T

8	3	4	9	5	9	5	1	7	2	7	2
1			4	8	2	4	4	6	3	5	5
2			6	7	1	3	4	8	4	6	6
7			3	8	2	8	5	2	6	4	4
6			2	8	2	4	5	7	3	3	1
5			3	6	3	3	6	7	2	7	8
3			1	2	7	9	5	3	5	5	6
6			4	7	3	3	5	5	6	9	6
4			1	6	2	7	8	4	3	5	4

DIFFICILE

6	7	9	1	5	4	3	2	8	2	2	8
8		3	2	7	6	7	1	4	9	1	4
8		5	3	2	7	6	8	5	8	7	6
4			2	4	3	9	1	2	4		
			1	4	8	3	1	6	5	5	6
			4	2	7	4	7	6	2		
			4	2	6	4	2	7	8	1	8
			7	1	9	5	6	1	8		
			6	7	8	4	3	5	9	6	9
			5	4	7	2	8	3	1	8	2
			6	9	3	1	8	2	6	7	6
			3	3	1	8	4	7	3	1	3
			2	2	8	9	5	4	6	7	1
			1	3	6	9	2	7	4	8	5

FACILE

AGENDA UNIA

BIENNE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Bienne: pour connaître les heures d'ouverture du secrétariat et de la caisse de chômage, merci d'appeler le 032 329 33 33.
Granges-Longeau: pour connaître les heures d'ouverture, merci de contacter le 032 653 01 11.
Lyss: le guichet est fermé. Une permanence téléphonique est ouverte au 032 329 33 33. Autres informations sur bienne-soleure.unia.ch

FRIBOURG

PERMANENCES

La permanence est ouverte par téléphone au 026 347 31 31 et par e-mail à fribourg@unia.ch. En cas de nécessité, un rendez-vous avec une ou un secrétaire syndical peut être fixé par téléphone. Les plages de temps encore disponibles sont fournies lors de l'appel téléphonique. Les entretiens ont lieu à Bulle ou à Fribourg.

CAISSE DE CHÔMAGE

Bulle, rue de Vuippens 29.
Fribourg, rte des Arsenaux 15.
Du lundi à jeudi 8h30 à 11h30 et 13h30 à 16h30 et vendredi 8h30 à 11h30.

BULLE - CHALET DE L'ENTRAÎNE DE MONTBARRY-LE PÂQUIER

Locations: Veuillez vous adresser à Mme Ariane Zürcher, route de la Parquetterie 2, La Tour de Trême. Tél 076 605 71 41, ariane.zurcher@live.fr

GENÈVE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Nous sommes ouverts le lundi de 14h à 18h, et les mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h. Les permanences restent sur rendez-vous (à fixer au guichet ou par téléphone au numéro ci-dessous). Les adhésions pouvant être réalisées à nos guichets, nous invitons les personnes qui ne sont pas membres et qui souhaitent un conseil à se présenter dans nos locaux. Permanence téléphonique du mardi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h au 0848 949 120.

CAISSE DE CHÔMAGE

Rue des Gares 12, lundi 13h30 à 17h; mardi au vendredi 9h à 12h et 13h30 à 17h, sauf le vendredi fermeture à 16h.

GROUPE DES RETRAITÉS

Comité des retraités
Les réunions ouvertes à tous les membres ont lieu tous les 2^e mardis du mois de 10h à 13h, dans les locaux du syndicat, 5, ch. Surinam.

NEUCHÂTEL

GROUPE DES RETRAITÉS

Café-Rencontre
«La réforme LPP21, trop c'est trop!» Parler et échanger, se confronter, chercher à comprendre les causes d'une situation, d'un problème est une façon d'exister et de résister.

Donner du sens à une rencontre à travers un rapport de considération et de respect individuel de la différence est aussi une construction communautaire pour pouvoir mieux défaire les évidences (axiomes) et les prétentieuses réalités des plus forts.

Le café-rencontre est aussi l'occasion de boire un café (offert) ou autre chose tout en se questionnant sur la chose sociale. Ces moments sont ouverts à tous ceux qui souhaitent partager des questionnements et en apporter de nouveaux.

Le Comité des retraités vous invite, **mardi 10 septembre à 15h au bar l'Univers**, rue du Coq-d'Inde 22, à Neuchâtel, à un café-rencontre sur le thème, la réforme LPP21, trop c'est trop!

SÉANCES DU COMITÉ

Le Comité des retraités a rendez-vous:
Le lundi 30 septembre, de 14h à 16h, à Unia Neuchâtel (ordre du jour suivra).
Le lundi 4 novembre, de 14h à 16h, à Unia Neuchâtel (rencontre avec Félícia Fasel, responsable jeunesse au niveau national)
Les séances du Comité sont ouvertes à tous les membres de l'organisation.

GROUPE DES RETRAITÉS DE LA CHAUX-DE-FONDS SORTIE

La prochaine rencontre aura lieu le **mercredi 25 septembre à 15h30**, au restaurant du Petit Sapin, Général Dufour 2, à La Chaux-de-Fonds. Arrêt du bus Promenade, puis à pied, rue du Crêt, à droite, et rue du Jura, à droite, jusqu'au restaurant. Environ 10 minutes de marche. Ce restaurant a été repris par le sommelier des Pervenches qui a maintenu la tradition des fameuses pâtisseries. C'est la raison pour laquelle le Comité vous propose de passer un agréable moment de convivialité en cet endroit. Inscriptions jusqu'au 20 septembre auprès de Didier Gigon: 032 968 63 08 ou 079 385 37 55.

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

La Chaux-de-Fonds et Neuchâtel

Permanences syndicales: lundi, mercredi et jeudi de 15h à 18h.

Ouverture des secrétariats: du lundi au jeudi de 10h à 12h et de 15h à 18h.

Fleurier

Permanences syndicales: tous les 15 jours, le jeudi de 13h à 18h (jours affichés sur la porte du secrétariat).

Ouverture du secrétariat: le mardi de 9h à 11h30 et de 14h à 17h.

Le Locle

Pas de permanence syndicale.

Ouverture du secrétariat: le jeudi de 9h à 11h30 et de 14h à 17h.

Permanence téléphonique pour toute la région au 0848 20 30 90:
du lundi au vendredi de 10h à 12h et du lundi au jeudi de 14h à 18h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Fleurier: place de la Gare 3: mardi 9h à 11h30 et 14h à 17h.

Chaux-de-Fonds: av. Léopold Robert 67, lundi,

mardi et jeudi 9h à 11h30 et 14h à 17h; mercredi 14h à 17h; vendredi 9h à 11h30.

Le Locle: Crêt Vaillant 19, lundi, mardi et jeudi 9h à 11h30.

Neuchâtel: avenue de la Gare 3, lundi, mardi et jeudi 9h à 11h30 et 14h-17h; mercredi 14h à 17h; vendredi 9h à 11h30.

TRANSJURANE

GROUPE DES RETRAITÉS

Sortie annuelle
Elle aura lieu le **jeudi 26 septembre**, avec une visite de la cimenterie Vigier à Péry-La Heutte.

Programme 9h: Visite de la cimenterie Vigier (environ 2h). **11h30:** Apéro et repas au restaurant Pierre-Pertuis à Sonceboz-Sombeval.
Prix: 15 francs

Les informations précises concernant le déroulement de la journée vous seront communiquées quelques jours avant la sortie. Inscription et informations jusqu'au 16 septembre auprès de Romain Cuttat au 032 421 10 56.

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Secrétariat de Delémont

Téléphone: lundi au jeudi de 9h à 11h30 et de 13h30 à 17h30; vendredi de 9h à 11h30 au 0848 421 600.

Delémont, rue de la Jeunesse 2, 2^e étage: lundi et mardi, de 13h30 à 16h; mercredi, de 9h à 11h30, et de 13h à 16h.

Moutier, rue Centrale 11, le lundi de 9h à 11h30 et le mercredi, de 13h30 à 16h.

Porrentruy, rue des Baïches 18: lundi de 13h30 à 17h30, le jeudi de 9h à 11h30.

Tavannes, rue du Quai 20: du lundi au vendredi de 9h à 11h30, le lundi et mardi, de 13h30 à 16h, le jeudi, de 13h30 à 17h.

Saint-Imier, rue Francillon 20: mardi de 13h30 à 17h30, jeudi de 9h à 11h30

CAISSE DE CHÔMAGE

Delémont: place de la Gare 11, lundi 9h à 11h30 et 14h à 17h; mardi 14h-17h; mercredi 9h à 11h30; jeudi 14h à 17h et vendredi 9h à 11h30.

Moutier: rue Centrale 11, mercredi 14h à 17h.

Porrentruy: rue des Baïches 18, lundi 14h à 17h et jeudi 9h à 11h30.

St-Imier: rue Francillon 20, mardi et jeudi 14h à 17h.

Tavannes: rue du Quai 20, lundi, mardi et jeudi 9h à 11h30 et 14h à 17h; mercredi et vendredi 9h à 11h30.

VALAIS

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Téléphone: 027 602 60 00 de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h30.

Ouverture des guichets: lundi, mercredi et vendredi.

Sion, Sierre, Martigny, Monthey: de 9h à 11h30.

Permanences du soir

Sierre: lundi de 17h à 19h.

Monthey: mardi de 17h à 19h.

Sion: jeudi de 17h à 19h.

Martigny: jeudi de 17h à 19h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Martigny, rue du Léman 19.

Monthey, avenue de la Gare 15.

Sierre, rue du Temple 3.

Sion, place du Midi 21.

Du lundi, mardi, jeudi et vendredi 8h30 à 11h30 et 14h à 16h30; mercredi 8h30 à 11h30.

VAUD

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Les secrétariats de Lausanne, Nyon, Yverdon, Vevey et du Sentier ont un numéro de téléphone commun. Vous pouvez les contacter au 0848 606 606 ou au 0041 848 606 606 depuis la France. Les permanences des secrétariats ci-dessus se font **uniquement sur rendez-vous**. Elles ont lieu **les lundi, mardi et jeudi de 14h à 18h**. Pour les autres secrétariats, renseignez-vous par téléphone.

Horaires téléphoniques:

Lundi à vendredi matin de 9h à 12h.

Lundi après-midi de 14h à 17h.

Mardi et jeudi de 14h à 18h.

Mercredi après-midi fermé.

Vendredi après-midi de 14h à 16h.

Permanence administrative et syndicale sans rendez-vous:

lundi, mardi et jeudi: 9h-12h et 13h30-18h.

NOUVEAU Permanences à Morges:

lundi, de 16h à 18h30, sans rendez-vous, Grand-Rue 73-75, 1110 Morges (2^e étage).

NOUVEAU Permanences à Crissier:

jeudi, de 16h à 18h30, sans rendez-vous, rue des Alpes 51, 1023 Crissier.

CAISSE DE CHÔMAGE

Aigle, rte de la Zima 2.

Vevey, av. Paul-Cérésol 24.

Lausanne, pl. Chauderon 5.

Nyon, rue de la Morâche 3.

Crissier, av. des Alpes 51.

Yverdon, av. Haldimand 23.

Payerne, rue Guillermoux 1.

Du lundi, mardi, jeudi et vendredi 9h à 11h30 et 14h à

APRÈS LA GRÈVE À MICARNA, L'OFFICE DE CONCILIATION NE PROPOSE (PRESQUE) RIEN

Le combat des employés de Micarna à Ecublens a permis des améliorations. Mais les préretraites restent indignes, d'où le dépôt d'une demande financière au fonds de soutien Migros

Aline Andrey

«La lutte et la pression constante des travailleurs de Micarna sur leur employeur ont porté leurs fruits!» Nicole Vassalli, responsable du secteur de l'industrie d'Unia Vaud, souligne ainsi le grand courage des travailleuses et des travailleurs d'Ecublens face au géant orange. A la suite de leur mobilisation et de leur grève exemplaire au printemps dernier, ils ont obtenu le droit d'être éligibles au plan social même s'ils refusent une offre d'emploi notamment sur le site de Micarna à Courtepin, dans le canton de Fribourg, à plus d'une heure de route. Plus largement, l'application du plan social national modifié de Migros à toutes les entreprises industrielles du groupe dès le 1^{er} mai 2024, améliore les conditions de départ, non seulement des employés de Micarna, mais de milliers d'autres partout en Suisse. «Notons aussi que, depuis ce combat, les travailleuses et les travailleurs disent que leurs chefs ne leur manquent plus de respect et que la planification du travail hebdomadaire est meilleure. La question de la dignité est essentielle», souligne Nicole Vassalli. Toutefois, les demandes des salariés n'ont pas été complètement entendues. Un gros bémol subsiste concernant le soutien lors d'une retraite anticipée et les indemnités de départ. «Même avec les améliorations apportées, le plan

social du plus grand employeur suisse reste au-dessous des usages en vigueur dans le canton de Vaud. Des manquements importants concernant les propositions de préretraite occasionnent des pertes d'années de cotisations, et donc de revenus, socialement insoutenable pour des travailleurs et surtout des travailleuses précaires. Les indemnités sont insuffisantes au vu des décennies de travail fournies au groupe Migros», indique la secrétaire syndicale. Pour pallier ces manques, Unia et les employés ont donc décidé de déposer une demande au fond de soutien Migros – support financier généralement réservé à des ONG et à des associations suisses – afin de ne pas se retrouver avec des rentes indignes à la retraite et d'avoir une vraie reconnaissance du travail effectué.

CONCLUSION DE L'OFFICE DE CONCILIATION

Pour mémoire, en mars, le Conseil d'Etat vaudois, tout comme Migros parallèlement, avait saisi l'Office cantonal de conciliation (OCC). Ce dernier a publié ses recommandations le 2 août dernier seulement, en plein milieu des vacances. Il propose notamment que Micarna ne refuse pas l'application du plan social aux employés ne cherchant pas activement un poste de travail, lorsqu'ils ne savent pas écrire le français ou n'ont pas de diplôme. A l'employeur de les accompagner dans leurs recherches ou de leur propo-



Au 5^e jour de grève, le 5 mars, le personnel de Micarna avait décidé de porter ses revendications devant la principale Migros de Lausanne. L'après-midi, le Conseil d'Etat vaudois, tout comme Migros de son côté, annonçait saisir l'Office cantonal de conciliation.

ser un poste, précise l'OCC. Concernant les préretraites, «l'Office propose à Micarna d'organiser un entretien individuel avec chaque employé concerné pour lui présenter, au travers d'un calcul concret, les différentes options», sachant qu'ils peuvent, selon leur situation, choisir l'application du plan social 2023 ou celui du 1^{er} mai 2024. Concernant les cas de rigueur (travailleurs âgés, familles monoparentales...), l'OCC ne tient pas à se prononcer. «Les propositions vides de l'Office ne répondent pas à plusieurs principes raisonnablement exigibles de cette ins-

tance, s'insurge Nicole Vassalli. S'il a reconnu des manquements au niveau du plan social, aucune vraie mesure n'a été proposée. Le plus grand employeur de Suisse s'en sort avec quelques conseils RH et sans dépenser un centime de plus pour ses collaborateurs et ses collaboratrices.» A noter que, depuis l'annonce de la fermeture du site de Micarna Ecublens, le 8 février 2024, environ un tiers des employés sur les quelque 80 du site, selon Unia, ont trouvé un travail ailleurs, généralement dans le secteur de la logistique.

L'usine de conditionnement de viande fermera ses portes au printemps 2025, remplacée par Le Shop, le service de livraison de Migros. Nicole Vassalli précise: «Nous restons en contact étroit avec les travailleuses et les travailleurs pour que leurs droits soient respectés jusqu'à la fermeture.» ■

Le récit de la lutte des employés de Micarna Ecublens en mars dernier: [evenement.ch/articles/le-courage-des-grevistes-face-au-geant-orange](https://www.evenement.ch/articles/le-courage-des-grevistes-face-au-geant-orange)

Manor est prié d'assumer ses responsabilités

Le site de logistique de Manor à Bussigny sera fermé fin septembre. Quinze employés se retrouvent à la porte. Unia et les travailleurs se mobilisent

Aline Andrey

Sur le coup de midi, en ce 27 août, des drapeaux d'Unia sont brandis devant l'entrée principale de Manor à Lausanne, et des tracts distribués aux clients. Le titre: «Manor: assume ta responsabilité!» Accompagnés de plusieurs collaborateurs syndicaux, quelques travailleurs sont là, malgré le message de leur employeur qui leur a demandé, par écrit, de renoncer à participer à la manifestation... Leur profond sentiment d'injustice les pousse à témoigner, mais anonymement, pour dénoncer la situation. «Je suis rentré de vacances et j'ai trouvé la lettre de licenciement. Après des années à travailler là, je ne touche aucune indemnité et on ne m'a

proposé aucun autre poste», indique un employé. «J'ai plus de 60 ans. Je vais aller où?» renchérit son camarade. Un autre confie être en dernière année d'apprentissage. «Comment je vais pouvoir obtenir mon CFC? interroge-t-il, inquiet. En mai, je voyais bien que le volume baissait, mais on m'a dit qu'il ne fallait pas se faire de souci. Et, un mois plus tard, je reçois ma lettre de licenciement! Si je l'avais su plus tôt, j'aurais pu m'organiser, chercher une autre place.» C'est fin juin que les employés ont reçu leur lettre de licenciement pour fin septembre. Trois mois pour se retourner en pleine période estivale. Quelques postes seraient disponibles au centre de logistique de la Coop, juste à côté, mais aucun contrat n'a encore été signé.

DES INDEMNITÉS TRÈS FAIBLES

«Un collègue travaille ici depuis 17 ans, et ne reçoit pas un franc, dénonce un autre salarié. Pourtant Manor n'est pas un petit magasin.» Les indemnités proposées par la société? Un mois par tranche de dix ans d'ancienneté, et seulement pour les plus de 50 ans. «Un employé en poste depuis 19 ans n'aurait droit qu'à un mois d'indemnité», donne pour exemple Pascal Vosicki, secrétaire syndical du secteur tertiaire d'Unia. Au micro, il exprime toute sa solidarité envers ces travailleurs dont certains ont plus de 30 ans de service. «Des discussions ont eu lieu entre le syndicat et Manor, mais nos demandes n'ont essuyé qu'une fin de non-recevoir. Cet acteur majeur du commerce de détail ferme un site de manière incompréhensible et laisse ses employés dans le vide. Et lorsque ces travailleurs décident de se mobiliser, on les menace de licenciement avec effet immédiat. C'est choquant et scandaleux!» Son collègue Aymen Belhadji ajoute: «Nous voulons nous mettre autour de

la table et obtenir justice.» Le syndicat demande une compensation financière conforme aux usages et «un accompagnement financier pour les personnes dont le salaire du nouvel emploi est considérablement plus bas que celui occupé à Manor».

MANOR SE DÉFEND

Contactée, la société donne sa version par écrit: «Manor emploie actuellement 15 personnes en logistique alimentaire à Bussigny – pour plus de 75% d'entre elles, une solution a été trouvée pour la suite. Nous tenons ainsi à réaffirmer que nous nous efforçons de trouver pour les collaborateurs et collaboratrices concernés soit une possibilité de poursuivre leur activité au sein d'un autre site Manor, soit d'autres solutions.»

La décision de fermeture du site s'explique, selon sa porte-parole, par la volonté de centraliser «la gestion de la logistique alimentaire globale à la centrale de distribution de Rickenbach». Et ce «pour assurer une logistique durablement compétitive». Manor certifie que son «programme de durabilité "local" n'en sera pas affecté, au contraire, il sera continuellement élargi grâce à une collaboration toujours plus étroite avec les producteurs et productrices de nos régions, qui fournissent déjà plus de 5000 produits locaux – avec un circuit de distribution court.»

Pour le syndicat et les travailleurs, le site de Bussigny s'inscrivait justement pleinement dans cette stratégie «étant donné qu'un pourcentage élevé des produits frais proposés par Manor sont vendus et surtout produits en Suisse romande».

Si Manor ne poursuit pas le dialogue, Unia se dit prêt à mener d'autres actions. ■



Le 27 août, à midi, Unia et des travailleurs du centre de logistique de Manor ont manifesté devant l'entrée principale du magasin lausannois.

SI VOUS AVEZ MANQUÉ CES ARTICLES PARUS CET ÉTÉ SUR NOTRE SITE...

- La grogne monte de partout contre le surtourisme
- Le Conseil fédéral sommé d'agir contre les licenciements abusifs et antisindicaux
- La votation sur la retraite des femmes remise en cause par les fausses prévisions pour l'AVS
- Prilly: les délais et la pression sur les coûts trop souvent à l'origine des accidents
- «Migros doit donner des garanties sur les conditions de travail»
- Vers un vide conventionnel dans la construction fribourgeoise?
- Vaud: 11 260 signatures en soutien aux assistantes en pharmacie
- Pas d'accord dans l'hôtellerie-restauration, le Tribunal saisi
- La face cachée de l'apprentissage en Suisse
- Vetropack: «Nous partons la tête haute»

... RETROUVEZ-LES SUR:

[evenement.ch/sommaire-ete](https://www.evenement.ch/sommaire-ete)



Les accidents du travail gâchent les loisirs. Protégez-vous.

Conseils à
suivre pour
votre sécurité:
suva.ch/securite

La vie est plus belle sans accident.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Financé par la CFST
www.cfst.ch

suva

UNIA DÉFEND BEC ET ONGLES LE PERSONNEL DU HOME LA COLOMBE

Soutenu par le syndicat, le personnel de l'EMS neuchâtelois qui a brusquement fermé ses portes est venu demander des comptes à son employeur



Employées et syndicalistes ont manifesté bruyamment devant l'établissement de Colombier. Des échanges, parfois tendus, ont suivi avec le patron, Jean-François Staehli.



FRANÇOIS GRAF/STRATES

Jérôme Béguin

Le patron de l'EMS neuchâtelois qui a fermé ses portes a passé un mauvais quart d'heure le 30 août. Soutenus par Unia, les collaborateurs et collaboratrices sont venus lui demander des comptes. Le home La Colombe bat de l'aile depuis plusieurs mois et le syndicat défend bec et ongles le personnel, en majorité féminin, victime de pressions et, pour certaines, de licenciements contestables. Invoquant des pertes financières et un «absentéisme irresponsable des employés», le propriétaire du home, Jean-François Staehli, a annoncé le 19 août aux 23 résidents et à leurs familles la résiliation du contrat d'hébergement au 31 août, en n'offrant aucune solution de relogement, contrairement à ses obligations. C'est le Service cantonal de la santé publique qui a dû trouver des solutions pour recaser les personnes âgées dans d'autres institutions. Jean-François Staehli avait certes signalé au printemps son intention de fermer l'établissement cet été, avant d'assurer ensuite que l'activité se poursuivrait. La solution d'un repreneur avait été évoquée. L'homme avait défrayé la chronique en

2011, alors chef du Service cantonal de la sécurité civile et militaire, il s'était vu congédier au motif, selon un communiqué de la Chancellerie, qu'il ne possédait «pas toutes les qualités requises» pour diriger une unité administrative et qu'il entretenait des «relations parfois difficiles ou inadéquates avec les collaborateurs, collaboratrices et partenaires de son service»...

L'APÉRO SE TRANSFORME EN MANIFESTATION

Le personnel de La Colombe encore en activité a accompli ses tâches au service des résidents jusqu'au bout ce 30 août. N'ayant peur de rien, Jean-François Staehli avait imaginé de clore cette dernière journée par un apéritif, en invitant ses désormais ex-collaborateurs à «profiter d'un moment d'échange convivial et ouvert»... Cette petite attention a eu le don de faire bondir le personnel et l'apéro s'est transformé en manifestation. Devant les habitants du quartier ébahis, une vingtaine de travailleurs et de syndicalistes ont déboulé en entonnant: «Employés révoltés! La Colombe mal gérée!» «Je n'ai plus de boulot, je n'ai même pas de certificat de travail pour rechercher un nouvel emploi. Jean-François

Staehli, lui, ne fait rien, à part dénigrer ses collaborateurs, il roule en Maserati et part en vacances quand il veut», confie, dépité, un travailleur. Invité par mégaphone à sortir de l'établissement, Jean-François Staehli ne montre pas le bout de son nez. Sui-vie de trois syndicalistes, la secrétaire régionale d'Unia Neuchâtel, Silvia Locatelli, s'engouffre alors dans un ascenseur extérieur accessible. A l'intérieur du bâtiment, un dialogue difficile s'engage. «Les employés attendent que vous veniez leur parler», dit Silvia Locatelli. L'intéressé hausse les épaules: «Est-ce que ça a un intérêt? Ils ont reçu une information...» Le secrétaire syndical Vincent Autin ne se laisse pas démonter: «Il y a vingt familles dehors que vous avez mises dans la panade. Nous vous avons envoyé plein de courriers recommandés.» «Je m'en excuse, je n'ai pas eu le temps d'y répondre, les résidents passent en premier. Je suis un petit employeur, qui a payé cet ascenseur pouvant accueillir des civières pour un million de francs sur mes fonds propres. En 2022, nous avons eu 73 000 francs de pertes; en 2023, un quart de million; nous sommes aujourd'hui à 1,6-1,7 million de pertes pour mon frère et moi. L'Etat

ne nous verse plus que 14,80 francs par chambre et par jour, alors qu'avant nous étions à 34 francs. Et dans les soins, j'ai six personnes absentes sur 14.» Silvia Locatelli interroge: «Ne pensez-vous pas qu'elles sont en arrêt en raison de la pression?» «Je ne me l'explique pas.» Le dialogue tourne court, mais le patron se laisse convaincre d'aller à la rencontre du personnel.

DOLÉANCES EN CASCADES

A peine sorti, Jean-François Staehli est alpagué par une travailleuse: «Quand vous m'avez virée, vous m'avez pointée du doigt en souriant! J'ai été licenciée parce que l'infirmière cheffe avait une dent contre moi! Nous en avons assez de tous ces mensonges!» Tout aussi remontée, une autre salariée prend le relais: «Quand je vous ai annoncé que je devais prolonger mon arrêt de travail, vous m'avez virée! Vous m'avez salie!» Une troisième collègue entre en piste: «Vous menaciez les employées! Un jour, vous avez appris que j'étais absente et vous m'avez téléphoné pour me dire que je devais présenter un certificat médical avant midi sous peine d'être licenciée pour abandon de poste.» Une quatrième: «Vous nous

avez manipulées, entourloupées!» «Je ne pense pas être un menteur, j'ai une éthique», s'est défendu Jean-François Staehli, en parlant de fausses informations et en renvoyant à la responsabilité de l'Etat. Il a proposé de participer à une rencontre avec les représentants de l'Etat et du syndicat en présence de son avocat et accepté que des employées puissent récupérer leurs affaires avant que le quartier de Colombier ne retrouve son calme. Le personnel s'est réuni en assemblée générale mardi soir. «23 personnes étaient présentes, soit l'entier du personnel, à l'exception d'une personne malade et d'une autre en vacances. Nous avons décidé de déterminer combien doit précisément l'employeur avant de revenir vers lui», indique Alexandre Porret, secrétaire syndical d'Unia Neuchâtel en charge des homes. Outre le délai de congé, le personnel peut prétendre à un dédommagement pour licenciement injustifié et des indemnités d'ancienneté prévues par la convention collective de travail. ■

«Il ne faut pas permettre de signer des CCT moins bonnes que la loi»

Unia a participé à la consultation sur le second volet de la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers, consacrée à l'amélioration des conditions de travail

Jérôme Béguin

La consultation concernant le projet de loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers (LCTSI) et la modification de la loi sur les professions de la santé (LPSan) s'est achevée la semaine passée. Cette nouvelle législation, élaborée par le Département fédéral de l'intérieur, vise à mettre en œuvre la deuxième étape de l'initiative sur les soins infirmiers, acceptée par 61% des suffrages en 2021, après un premier volet destiné à encourager la formation. Il s'agit maintenant d'améliorer les conditions de travail. Unia a pris part à cette consultation officielle en s'appuyant sur une consultation collective du personnel soignant. «Nous avons mené un processus démocratique en mettant au centre les salariés, nous avons organisé une vingtaine de séances de groupe auxquelles ont participé une centaine de soignants et de soignantes», explique Enrico



Unia s'était déjà mobilisé à plusieurs reprises pour défendre de bonnes conditions de travail dans le domaine (photo: action à Delémont, novembre 2023).

Borelli, coresponsable de la branche des soins d'Unia. Une synthèse de ces rencontres a été rédigée, qui a été encore présentée et discutée sur les lieux de travail avant l'élaboration d'un document final.

Les mesures proposées dans la nouvelle législation sont bien accueillies par le personnel soignant, même si elles doivent être renforcées. Les dispositions du nouveau texte prévoient une durée maximale du travail, une compensation des heures supplémentaires, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, ainsi que des permanences et des missions à court terme, une prise en compte du temps d'habillage, une durée minimale et une rémunération des pauses, ainsi qu'une communication des plans de service quatre semaines à l'avance. Le projet de loi impose aux employeurs de négocier des conventions collectives de travail (CCT), mais deux variantes ont été soumises à la consultation. La première, qui a la préférence du Conseil fédéral, permettrait de déroger dans une CCT aux prescriptions de la nouvelle loi. La seconde interdit les dérogations en défaveur des salariés. «Il ne faut pas permettre de signer des conditions plus basses que la loi, c'est inacceptable et très dangereux, c'est impossible pour nous d'accepter ça», indique le syndicaliste.

Deux autres points restent problématiques. Le projet de loi n'est pas contraignant concernant la dotation du personnel, c'est-à-dire le nombre de patients ou de résidents pris en charge par soignant. «Une telle règle est nécessaire pour réduire la charge de travail et garantir la qualité des soins, c'est une revendication des infirmières.» Enfin, la nouvelle loi évite d'aborder la question du financement. «Sans ressources supplémentaires, sans investissements des pouvoirs publics, comment les établissements pourront-ils améliorer les conditions de travail? Il faut trouver un moyen de financer les soins.» Constatons que le Canton de Genève a décidé de ne soutenir que «partiellement» la LCTSI pour cette raison. Le Conseil fédéral doit maintenant présenter au Parlement son projet définitif. A noter qu'Unia a adopté samedi un «Manifeste du care» lors d'un colloque sur les soins organisé à Olten, qui sera rendu public prochainement, nous y reviendrons dans une prochaine édition. ■

PAUSE CAFÉ MILITANTE

Avec Pascal Greffet



«LE MÉTIER D'HORLOGER A MÉTAMORPHOSÉ L'ENFANT TURBULENT QUE J'ÉTAIS»

Horloger tout juste retraité, Pascal Greffet a longtemps été un délégué syndical très actif au sein d'Unia.

Antoine Grosjean

Après avoir consacré sa vie à fabriquer et à réparer des garde-temps, il n'a plus besoin de compter le sien, de temps. Tout jeune retraité, Pascal Greffet a raccroché son

tablier d'horloger en juin. Il savoure cette nouvelle liberté et en profite, entre autres, pour faire découvrir la Suisse à son épouse. Frontalier installé en Franche-Comté, il connaît bien notre pays. Ces quinze dernières années, il a traversé la frontière chaque jour pour aller à la vallée de Joux, berceau de la haute horlogerie, travailler à la manufacture Jaeger-LeCoultre. En tant que délégué syndical durant plus d'une décennie, il est aussi venu ré-

gulièrement à Lausanne, pour des réunions du comité régional d'Unia, ou à Berne, pour des assemblées du secteur de l'industrie.

LES HASARDS DE LA VIE

C'est le hasard qui guide les pas de Pascal Greffet jusque chez Jaeger-LeCoultre. A l'époque, il est indépendant, tenant depuis 23 ans une boutique de bijouterie-horlogerie dans le sud de la France. «En faisant des recherches sur internet pour trouver une cuve à ultrasons, un outil d'horloger, je suis tombé sur des offres d'emploi en Suisse, se remémore-t-il. Un mois plus tard, je commençais chez Jaeger-LeCoultre.» Cette opportunité tombe à point nommé, car la crise économique de 2008 et des problèmes personnels ont mis à mal ses finances.

Le Français ne tarde pas à s'inscrire chez Unia, comme la plupart de ses collègues. «En Suisse, les syndicats défendent vraiment les travailleurs, note-t-il. En France, c'est trop politique. En plus, le fonctionnement y est très vertical, alors qu'ici, c'est la base qui décide.» Grâce à ses fonctions de délégué, l'horloger se félicite d'avoir pu jouer un rôle de garde-fou: «Cela m'a permis de faire remonter des infractions de cadres aux ressources humaines, par exemple quand on nous demandait de faire des heures supplémentaires illégales.» Pascal Greffet se méfie cependant des coups de sang: «Un délégué doit prendre le temps de réfléchir avant d'agir. C'est toujours mieux d'aborder les conflits à tête reposée.»

A ce titre, il a également participé à des négociations salariales. Un sujet délicat. «La vallée de Joux est l'une des régions où les horlogers sont les moins bien payés, déplore-t-il. C'est pour ça que nous sommes en grande majorité des frontaliers. Les Suisses vont travailler ailleurs.» Pourtant, parler d'argent reste tabou: «J'ai toujours eu de la peine à convaincre les collègues de me montrer leurs fiches de salaire, pour vérifier que l'employeur respecte la convention collective. Les gens ont peur de perdre leur travail.»

HORLOGER DE A À Z

Lui qui a appris à être un horloger complet, sachant fabriquer une montre de A à Z, regrette l'évolution de la profession, où la division du travail s'est imposée dans les grandes entreprises. «Chacun n'apprend qu'une partie du métier et effectue un nombre réduit de tâches. Du coup, on dépend beaucoup de son employeur, alors que quelqu'un qui sait tout faire trouvera plus facilement du travail ailleurs. C'est comme ça que les patrons nous tiennent.»

Pour sa part, Pascal Greffet a réussi à éviter que son travail ne devienne trop répétitif, en se spécialisant sur la fin de sa carrière dans la restauration de montres anciennes. «On y fait face à des problèmes très variés, et on voit passer des mouvements de montres de toutes sortes et de toutes époques. En plus, on ne manque jamais de travail. Quand je suis parti, il y avait encore des commandes pour un an.»

S'il n'appartient pas à ces gens effrayés par la retraite, Pascal Greffet avoue toutefois une petite nostalgie pour ce métier exercé avec passion. Une voie qu'il a choisie contre l'avis de ses parents viculteurs, quittant sa Bourgogne natale pour faire l'école d'horlogerie de Morteau, en Franche-Comté. «Déjà tout jeune, j'aimais démonter et remonter les jouets de mon grand frère, confie-t-il. Une fois, j'ai même réparé le vieux réveil de mon grand-père. Mais j'étais un enfant très turbulent et médiocre dans les études. Personne ne m'imaginait capable de rester tranquillement assis à un établi. Pourtant, dès que j'ai commencé à apprendre l'horlogerie, je retenais tout sans efforts. Ce métier m'a métamorphosé.»



OLIVIER VOELSANG

«Parler d'argent reste tabou. Les gens ont peur de perdre leur travail», souligne Pascal Greffet.

Pour visionner notre vidéo: youtu.be/QjiXh6cclS4



35 chauffagistes genevois victimes d'une faillite suspecte

Alors qu'elle ne manquait pas de contrats, une société active dans le chauffage et la ventilation met la clé sous la porte, laissant ses employés sur le carreau

Jérôme Béguin

«Nous avions du boulot par-dessus la tête, mais les gérants de notre entreprise ont confondu chiffre d'affaires et bénéfices; ils se sont gavés et nous nous sommes retrouvés sans liquidités.» Ventiliste genevois d'une cinquantaine d'années, Nicolas (prénom d'emprunt) en a gros sur la patate. Sa société de chauffage et de ventilation a mis les clés sous la porte, laissant ses 35 employés sur le carreau.

«A la fin, poursuit le professionnel de la ventilation, nous n'avions même plus de trésorerie pour acheter le matériel; nous avons été nombreux à faire des avances, car nous étions bloqués chez les fournisseurs. Avec les deux mois de congé, le 13^e salaire et les congés impayés, je risquais de perdre 15 000 à 20 000 francs. J'ai des collègues qui n'ont pas de quoi manger, certains sont sous médicaments, alors qu'un autre est retombé dans l'alcool. Le plus injuste, c'est que les responsables vont continuer à s'en mettre plein les poches.»

Des directeurs auraient récupéré et transféré les actifs de la société dans deux autres entreprises. «Ils ont dépouillé les bureaux et pris du matériel. Nous avons surtout plus de 600 contrats d'entretien de chaudières avec des régies. Je ne comprends pas comment de telles pratiques sont possibles dans notre pays.»

«De notre côté, nous ne savons pas à qui nous adresser, on n'a aucun papier, je n'ai même pas mon certificat de salaire de juillet. Heureusement qu'il y a Unia pour nous orienter. Nous avons trois collègues proches de la retraite qui

vont avoir de la peine à retrouver un emploi. L'un est à deux ans de la retraite, s'il ne trouve pas du travail rapidement, il risque de perdre son droit à la préretraite à 62 ans.»

LES POLITIQUES DOIVENT AGIR

La société de chauffage et ventilation a été reprise par une fiduciaire spécialisée dans les liquidations d'entreprises. «L'objectif est de réduire les responsabilités des gérants et des propriétaires, la liquidation n'est pas effectuée en faveur des travailleurs. C'est une pratique qui n'est pas isolée et que l'on retrouve de plus en plus dans le secteur du bâtiment», note Joan Gestí Franquesa, secrétaire syndical d'Unia Genève.

Les dirigeants s'épargnent une procédure de consultation pour licenciement collectif et évitent de s'acquitter de leurs dettes. Outre les salariés lésés, l'entreprise laisse une ardoise auprès des assurances sociales. 59 000 francs d'arriérés sont déjà inscrits aux poursuites. Les victimes se comptent aussi parmi les sous-traitants qu'employait la société promise à la liquidation. «Nous sommes régulièrement confrontés à ces méthodes», souligne José Sebastiao, le responsable du secteur bâtiment d'Unia Genève. Nous avons présenté il y a quelques mois quatorze propositions pour lutter contre les patrons fraudeurs. Il y a un moment où les politiques doivent prendre leurs responsabilités et agir.»

MÉTRO BOULOT SOCIO



FIN DE CYCLE

La syndicaliste et sociologue états-unienne Jane McAlevey, qui a marqué par ses écrits et son action une génération de militants syndicaux, nous a quittés avant la pause estivale. A 60 ans, cette femme courageuse, qui a mené d'innombrables combats contre les patrons et les bureaucraties syndicales, a perdu celui contre le cancer.

En Suisse, l'œuvre de McAlevey est connue principalement pour les méthodes d'organisation qu'elle a développées comme responsable syndicale, connues sous le nom d'«organizing». Cet ensemble d'outils – l'identification de «leaders» capables de mobiliser leurs collègues, les rencontres en dehors du lieu de travail, l'action collective pour tester l'adhésion des travailleurs, etc. – fait aujourd'hui partie des formations standard délivrées aux secrétaires. Dans une réalité aussi antisyndicale que les Etats-Unis, il s'est avéré qu'une approche d'organisation systématique, radicalement démocratique et axée sur la conflictualité des rapports de travail était en effet particulièrement efficace pour rallier un nombre important de travailleurs à la cause syndicale.

En sortant l'organizing de son contexte et en le réduisant à une technique de recrutement, on passe toutefois à côté de ce qui a été au cœur de l'activité politique et académique de Jane McAlevey. D'un côté, elle éprouvait un profond respect pour l'expérience collective des travailleurs et était convaincue qu'ils disposent eux-mêmes du pouvoir nécessaire pour obtenir des victoires syndicales significatives – pour autant que les syndicats fassent «sérieusement leur job», en mettant au service des travailleurs du savoir-faire organisationnel et en ouvrant les négociations à leur participation directe. De l'autre côté, elle était persuadée que l'organizing devait servir à un syndicalisme à visée transformatrice qui ouvre des champs du possible en dehors des lieux de travail. Dans le livre *Raising Expectations (and Raising Hell)*

[Susciter des attentes – et soulever l'enfer], elle défendait l'idée que «s'organiser, c'est faire en sorte qu'un travailleur exige davantage sur ce que les gens devraient attendre de leur emploi, sur la qualité de vie à laquelle ils devraient aspirer, sur la manière dont ils devraient être traités lorsqu'ils seront âgés et sur ce qu'ils devraient pouvoir offrir à leurs enfants. Ce qu'ils sont en droit d'attendre de leur employeur, de leur gouvernement, de leur communauté et de leurs syndicats.»

Elle appelait cette approche le «deep organizing» (organizing profond), en opposition au «shallow organizing» (organizing superficiel), qui consiste à recruter des membres, au mieux à les amener à des grandes manifestations sans lendemain et à se substituer à eux pour toute négociation. Sans surprise, elle n'a pas pu la déployer sans entrer en tension avec les directions syndicales, qui l'ont régulièrement mise à l'écart, jusqu'à ce qu'elle quitte le syndicalisme de terrain pour l'université. Sa disparition coïncide avec la fin d'un cycle de renouveau syndical, qu'elle a analysé dans sa thèse de doctorat tardive sous le titre *No Shortcuts* (Pas de raccourcis). Influencé dans les années 1990 par des mouvements sociaux radicaux, le mouvement ouvrier s'était alors ouvert à des personnalités comme Jane McAlevey pour expérimenter un syndicalisme plus combatif. Elle a dû constater que ces expériences sont restées très minoritaires, mais elle n'a pas pour autant voulu voir dans son abandon du travail syndical de terrain le signe d'une défaite. McAlevey continuait à croire que les travailleurs détiennent le pouvoir pour transformer le monde – et les syndicats – et que toute fin d'un cycle en appelle à en ouvrir un nouveau. ■

Alessandro Pelizzari

Directeur de la Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL)

L'INSTANTANÉ

AU PIED DU MUR...



Photo Olivier Vogelsang

Étrange vision que cette entrée murée d'un immeuble au centre de Lausanne. Ce bâtiment servait d'hébergement d'urgence à une soixantaine de familles Roms. Elles ont reçu cet été l'ordre d'évacuer les lieux estimés vétustes et insalubres. Une injonction qui a rencontré des réticences, et en raison du délai de départ jugé précipité, et de solutions de logement controversées... Quoiqu'il en soit, après une bataille juridique remportée par la société coopérative propriétaire, les habitations ont été libérées. Et, pour éviter un éventuel retour des occupants, l'entrée condamnée. Au-delà de la pertinence ou non de la démarche, difficile de ne pas ressentir un certain malaise à la vue de cette image. Une photo témoignant aussi en filigrane, symboliquement, de l'exclusion dont font souvent l'objet les personnes de cette communauté. ■ SM

GENÈVE: GIGANTESQUE CADEAU FISCAL AUX BANQUIERS PRIVÉS

Jérôme Béguin

Le 22 septembre, les citoyens et les citoyennes de Genève sont appelés à se prononcer sur une modification de la Loi sur l'imposition des personnes physiques (LIPP) intitulée «Pour une imposition allégée de l'outil de travail des entrepreneurs actionnaires». Votée par la majorité de droite du Grand Conseil, cette réforme propose de réduire de 80% l'impôt sur la fortune des patrons et des actionnaires qui sont propriétaires à plus de 10% d'une entreprise - de 40% lorsque le capital dépasse les 10 millions de francs. Il en coûterait aux Finances publiques, selon les autorités, 25 millions pour le Canton et 5 millions pour les communes. Cette déduction est combattue par la

Plateforme pour la justice fiscale, composée de partis, de syndicats et d'associations, qui dénonce une «bonne blague».

Une bonne blague? «Ce n'est certainement pas le boulanger ou le coiffeur du coin qui vont profiter de cette baisse. 4300 contribuables sont concernés au total, qui vont toucher en moyenne 130 francs. A l'inverse, un cadeau gigantesque de 11,5 millions est offert à 23 personnes. Des banquiers privés bénéficiant de plus de 200 millions de fortune obtiennent ainsi une réduction d'impôts de quelque 500 000 francs», répond Jean-Luc Ferrière, cosecrétaire général du syndicat Sit.

«Les syndicats sont fortement mobilisés contre cette modification de la LIPP, qui constitue un véritable coup de poignard dans le dos des travail-

leurs, souligne Yves Defferrard, secrétaire régional d'Unia Genève et, par ailleurs, vice-président de la Communauté genevoise d'action syndicale. Les salariés ont aujourd'hui un problème de pouvoir d'achat et, quand on fait des cadeaux aux plus riches, c'est tout ça en moins pour les classes moyennes et les démunis.»

Et les besoins en services publics et en prestations ne manquent pas dans le canton le plus inégalitaire de Suisse, où 40% de la population ne dispose d'aucune fortune. Plutôt une mauvaise blague donc.

«Nous allons expliquer aux salariés que ces 30 millions seront plus utiles à financer des crèches ou à réduire les primes maladie.» ■



Ce n'est pas le boulanger ou le coiffeur du coin qui vont profiter de la baisse d'impôts soumise en votation le 22 septembre, met en garde la Plateforme pour la justice fiscale.

1 + 1 = 11

David Prêtre/Albedo



À peine refermé,
le livre
retrouvait
ses pages blanches.

LES ARBRES SUR GRAND ÉCRAN

«Inestimables forêts», documentaire de la réalisatrice neuchâteloise Orane Burri, sort en salle. Une invitation à prendre conscience de la valeur de nos bois, du local au global

Textes Aline Andrey

«**B**eaucoup de films ont été faits sur la forêt, je voulais trouver un angle différent pour apporter ma pierre à l'édifice.» Orane Burri résume les racines de son nouveau documentaire. *Inestimables forêts*, résolument écologiste, aborde ainsi, une fois n'est pas coutume, une vision économique de la nature. Après son questionnement sur la valeur de notre humanisme dans le film *Nettoyeurs de guerre*; puis celle de l'eau dans son documentaire *Le Prix du gaz, une résistance citoyenne*; la réalisatrice neuchâteloise engagée questionne cette fois-ci la valeur de nos forêts. Avec talent, une fois de plus, Orane Burri réussit à parler de l'universel en plongeant dans le profondément local. Sans quitter son territoire, la Neuchâteloise met en lumière les inégalités de ce monde. Car si son canton a des pratiques de gestion durable des forêts depuis 150 ans, la surconsommation de ses habitants crée des déséquilibres ailleurs. La culture de soja pour le bétail suisse ou européen a ainsi des effets mortifères au Brésil et plus globalement sur le climat mondial. «Nous mangeons la forêt amazonienne», assène Luciana Gatti, chercheuse au Brazilian National

Institute for Space Research (BNISR), interviewée dans le film.

IL Y A URGENCE

«Tous les intervenants se rejoignent sur le fait qu'il faut agir urgemment. Or, les intérêts économiques créent des blocages, malgré le précieux des arbres, essentiels à la survie de l'humanité et des autres êtres vivants», alerte Orane Burri.

Des racines des arbres aux images satellitaires, la réalisatrice rencontre des Amérindiens Puyanawa de l'Amazonie brésilienne en visite dans le canton de Neuchâtel et des scientifiques à la renommée internationale de l'Organisation météorologique mondiale et de la NASA à Genève. Elle accompagne aussi des bûcherons qui combattent le bostryche; des enfants qui créent un lien sensible avec les êtres de la forêt; ou encore des politiciens qui œuvrent à la mise en place de règles contraignantes pour les multinationales sises en Suisse. Car ces dernières, comme nos banques, participent à la déforestation mondiale. «Nous devons exiger des garanties que ce que nous importons n'est pas issu de la déforestation ou de l'exploitation des enfants, et que l'argent de notre deuxième ou troisième pilier est utilisé de

manière responsable», explique la réalisatrice, pour qui le tournage au plus proche de la forêt, durant deux ans, a été – en plus de nourrir sa réflexion politique – source de transformation profonde.

Elle témoigne ainsi avoir été bousculée par la notion de temps, entre le très long terme de la forêt – planter un arbre nécessite de se projeter dans 150 ans – et l'immédiateté de nos vies. «Le décalage temporel est fou. La nature nous dit de ralentir. Moi qui suis plutôt speed, j'ai réalisé que je me sentais mieux dans ce rythme. C'est très perturbant pour la cartésienne que je suis de ressentir aujourd'hui un lien sensible au vivant, au sens spirituel. Les Amérindiens ont une relation intime à la *pachamama*, la terre-mère nourricière. Ici, nous n'avons même pas les mots pour parler de cette connexion profonde. Or, nous avons tous une étincelle de forêt en nous. Nous venons de là. J'espère que mon film donne aussi envie de se reconnecter.» ■

«Inestimables forêts» d'Orane Burri est sorti dans les salles romandes. Davantage d'informations et agenda complet des projections en présence de la réalisatrice et d'autres protagonistes du documentaire: inestimablesforêts.com



THÉRRY PORCHET

Dans son nouveau documentaire, la réalisatrice Orane Burri va à la rencontre de bûcherons, de scientifiques, d'Amérindiens, d'enfants... et d'arbres.

«Les forêts du monde entier sont sœurs»

Le film d'Orane Burri est né d'une carte blanche donnée par le Jardin botanique de Neuchâtel. Une initiative lancée par Blaise Mulhauser, directeur de l'institution. Entretien

Quelle est la source de ce projet?

Pendant la période Covid, nous avons eu la volonté d'aider de jeunes artistes indépendants afin d'enrichir la réflexion autour de notre exposition à venir intitulée «Business Plantes» qui lie nature et économie. Nous voulions sortir de nos murs, ou plutôt de notre

parc, puisque l'exposition est en plein air. Notre choix s'est porté sur Orane Burri qui a eu carte blanche, même si nous avons été en étroite relation tout au long du processus. Finalement, le film et l'exposition sont complémentaires car, de notre côté, nous parlons peu de la forêt hormis sous l'angle de

la traçabilité du bois, sujet qui n'est pas traité dans le documentaire.

Quel regard portez-vous sur le documentaire?

Une chose essentielle pour moi était que l'on ne donne pas la parole qu'aux ingénieurs forestiers, car la forêt est visitée par tout le monde. Dans le documentaire, la diversité et la richesse des intervenants est extraordinaire. Orane Burri a su aussi distiller le souffle de la forêt pour laisser vivre l'imaginaire. Alors qu'elle n'a filmé qu'à Neuchâtel, hormis une incursion à Genève, elle arrive parfaitement à illustrer que les forêts du monde entier sont sœurs et que toutes méritent d'être gérées de manière aussi durable que dans notre pays.

Quel est le message de votre exposition «Business Plantes»?

Dans ce lieu de promenade qu'est le jardin botanique, nous avons cherché à titiller la curiosité du public sur une thématique ingrate. En bons chefs d'entreprise, nous avons donc créé un business plan pour la nature en 18 postes. Comme le sous-titre de l'exposition «La vraie nature de l'économie» l'indique, nous rappelons l'étymologie du mot: oïkos et nomos signifient

«savoir gérer son environnement». Le développement durable est donc le fondement même de l'économie. Soit savoir dépenser la juste énergie pour vivre. Ecologie et économie sont donc fortement liées. Rien à voir avec l'idée que l'on se fait d'une économie de libre-marché, non seulement source de profits, mais également débâche d'énergie et de gaspillage.

Pour prendre un exemple, la forêt de Ballens dans le canton de Vaud risque d'être rasée pour en faire une gravière. Comment trouver la juste balance entre le besoin en béton pour la construction et la sauvegarde d'un écosystème? Et comment utiliser le bois pour la construction sans décimer les forêts?

Depuis le XVIII^e siècle déjà, à la suite de la surexploitation du bois par les industries naissantes, on s'est rendu compte que sans arbres les sols ne tenaient plus. Il s'agissait donc de protéger les forêts pour protéger les villages des risques d'éboulement. Dans le canton de Neuchâtel, on a commencé à développer une sylviculture proche du fonctionnement de la nature pour maintenir l'équilibre naturel de la forêt. La loi forestière le dit depuis 1876: les forestiers n'ont

le droit de prendre que ce que la forêt a produit pendant l'année. C'est le principe du rendement soutenu. Or, aujourd'hui on a besoin d'un environnement sain. Stocker le carbone dans le sol, mais également réguler le climat, ne sera possible que si des arbres couvrent le terrain. Donc, aujourd'hui, entre créer une gravière et protéger une forêt, le besoin écosystémique majeur est, à mon avis, clairement de sauvegarder cette dernière. ■

«Business Plantes – la vraie nature de l'économie», réalisée par Elodie Gaille, conservatrice en ethnobotanique, et Blaise Mulhauser, directeur de l'Institution, dans le parc du Jardin botanique de Neuchâtel jusqu'au 30 novembre 2025.



Une gestion durable de la forêt nécessite aussi des coupes ciblées. Comme le souligne un ingénieur forestier neuchâtelois dans le film: «On ne travaille pas pour nos enfants, mais pour nos arrières, arrières-petits enfants...»

LE BOIS DE BALLENS EN SURSIS

Dans le canton de Vaud, l'Association de sauvegarde des bois de Ballens et environs (ASBBE) ne cesse de grandir. A ce jour, depuis sa création le 24 juin dernier, plus de 120 personnes ont rallié la cause mise en lumière par le collectif Grondements des terres en juin dernier. Lors de leur occupation éclair, les jeunes activistes ont conquis le cœur de nombre d'habitants de la région et, surtout, réussi à fédérer une lutte qui s'annonce longue face à Holcim et Orllati, qui aspirent à exploiter le gravier et le sable du sous-sol de la forêt. «On n'a pas chômé cet été», souligne François Cuneo, l'un des membres actifs de l'ASBBE, enseignant à la retraite et ancien syndic de

Bofflens. Déjà sensibilisé au problème de la gravière grâce aux articles parus dans *Heidi.news*, l'occupation par Grondements des terres a été l'étincelle. «Ces jeunes ont été extraordinaires, toujours charmants et jamais agressifs. Ils nous ont ouvert les yeux. Ce n'est pas possible de laisser démonter cette forêt. Mais le combat n'est pas gagné», indique François Cuneo. L'ASBBE alerte sur la destruction de l'écosystème. Si la carrière de Ballens voyait le jour, elle deviendrait la plus grande du canton: 1,5 km² et 60 mètres de profondeur pour extraire 18,5 millions de mètres cubes. Soit six fois la carrière du Mormont. L'exploitation pourrait débuter en 2027 et durer 40 ans, voire beaucoup plus. Une

grande partie du gravier serait évacué par camions, encombrant les petites routes de toute une région. «Cette exploitation est discutée depuis une trentaine d'années. Holcim et Orllati, propriétaires des terrains, ont longtemps été en procès. Il semble qu'ils aient trouvé un accord. C'est l'omerta autour de ce vieux projet qui n'a plus lieu d'être à l'heure des bouleversements climatiques et alors que même les architectes remettent en question le tout-béton. Car des alternatives existent», explique François Cuneo. Les orages qui ont généré des inondations à Morges le soir de l'évacuation des militants de Grondements des terres sont un symbole trou-

blant. «Ce soir-là, dans la forêt, il y avait des rivières. Moi qui y cours quatre fois par semaine, je n'avais jamais vu ça», relate François Cuneo, qui promet que l'ASBBE se battra jusqu'au bout pour cette forêt et son écosystème millénaire. ■

Pour davantage d'informations: sauvegardedes-boisdeballe.ch

* La BD parue ce printemps, «Béton: Enquête en sables mouvants», par Alia Bengana, Claude Baechtold et Antoine Maréchal, revient sur cette enquête fouillée, en plusieurs épisodes, menée en 2021.