

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

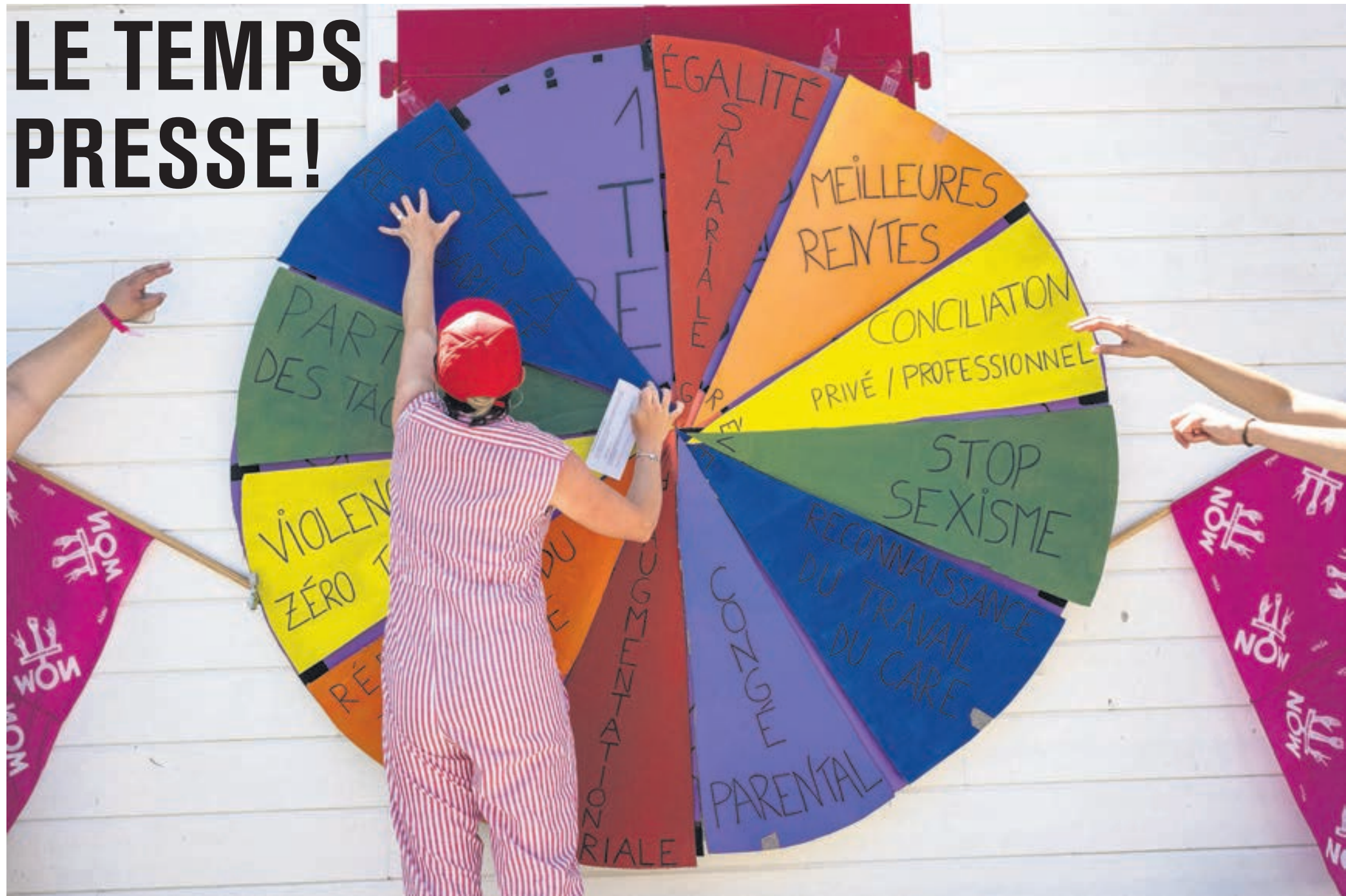
N° 25

25^e année • mercredi 22 juin 2022

l'hebdomadaire du syndicat UNIA

Place de la Riponne 4 • 1005 Lausanne • tél. 021 321 14 60 • redaction@evenement.ch • www.evenement.ch

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



THIERRY PORCHET

Sur le cadran d'une montre géante, des horlogères de la Vallée ont placardé leurs revendications à l'occasion de la mobilisation féministe du 14 juin. Des exigences qui, comme celle de l'égalité salariale, sont plus urgentes que jamais. Ailleurs en Suisse, l'opposition à AVS 21 a été au cœur des manifestations qui se sont déroulées dans plusieurs villes du pays. **PAGES 6-7**

POINT DE MIRE

Tous ensemble, avec les maçons!

Sylviane Herranz

Assez du mépris pour les travailleurs de la construction! Leur santé est attaquée, leur vie familiale aussi. Comme l'a une nouvelle fois rappelé la canicule qui sévit ces jours, et qui risque de s'inviter encore durant l'été, le travail sur les chantiers est non seulement pénible, mais également risqué. La chaleur intense, le gel et le froid l'hiver, les risques d'accidents, l'explosion du travail temporaire qui accroît les dangers et la précarité, l'intensification des cadences pour respecter les délais, autant d'éléments qui menacent l'intégrité et la vie de ces hommes affairés à bâtir nos maisons et nos routes. Malgré cela, les entrepreneurs veulent poursuivre leur travail de sape contre une Convention nationale (CN) qui protège les 80 000 sa-

lariés du gros œuvre. Une convention phare, un modèle pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du pays. Malgré cela, et après quatre séances de négociations en vue du renouvellement de la CN, qui arrive à échéance en fin d'année, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) n'a qu'un mot à la bouche: flexibilité. Flexibilité des heures de travail, des salaires, des emplois... Aux travailleurs de la construction qui exigent de meilleures protections, comme des règles claires en cas d'intempéries, la fin du vol des heures de déplacement, des journées de travail réduites et du respect, les patrons répondent en voulant les faire travailler jusqu'à 11 heures par jour et 50 heures par semaine selon un planning inconnu à l'avance. Les 2112 heures annuelles prévues dans la convention pourraient ainsi s'effectuer sur neuf ou dix mois, comme l'ont vécu jadis les saisonniers. Ce retour en arrière, les maçons n'en veulent pas. Ils l'ont dit clairement lors de la consultation menée par Unia sur les chantiers l'automne passé, durant laquelle un travailleur sur cinq environ a pu donner son avis. Ils exigent que cessent les dégradations de leurs conditions de travail dues à la rentabilité, ils réclament des journées de 8 heures et demi au maximum en été, contre 9 heures aujourd'hui. Ils demandent que leur temps de déplacement soit pris en compte et que leur quart d'heure

de pause du matin soit payé là où ce n'est pas le cas. Ils veulent pouvoir arrêter un chantier lorsque leur santé est menacée par les intempéries. Ils demandent encore une limitation du travail temporaire et la fin de la sous-enchère salariale. D'autres revendications sont aussi exprimées, comme celle d'une meilleure protection des travailleurs âgés ou de l'hygiène sur les lieux de travail. Mais le fossé reste béant entre leurs exigences et celle des entrepreneurs, ces derniers voyant fleurir les affaires et les gains à réaliser. Face à l'intransigeance de la SSE, la colère gronde sur les chantiers. Elle va retentir avec force ce samedi à Zurich lors de la grande manifestation des maçons qui commencera à midi au Central, non loin de la gare. Objectif: aller dire aux patrons, qui ont leur siège dans cette ville, que les travailleurs de la construction ne se laisseront pas faire s'ils ne reviennent pas à la raison. La lutte des maçons nous concerne toutes et tous. Si la SSE arrive à ses fins, les protections du travail acquises en Suisse dans les autres corps de métier s'écrouleront comme un château de cartes. Samedi, rejoignons les maçons pour les soutenir dans leur lutte*. Leur combat est le nôtre! ■

* Transports gratuits: voir en page 4 ou sur unia.ch

PROFIL

Reza Abbaszadeh, une deuxième vie débutée ici. **PAGE 2**

SOUS-ENCHÈRE

Lacunes dans les contrôles. **PAGE 3**

TEMPORAIRES



Modèle d'affaires dénoncé à Genève. **PAGE 5**

SALAIRES

Légère hausse dans l'hôtellerie-restauration pour 2023. **PAGE 9**

«EN SUISSE, J'AI COMMENCÉ UNE DEUXIÈME VIE»

Après sept ans en Suisse, la famille Abbaszadeh doit quitter le territoire. Une demande de permis humanitaire sera déposée

Aline Andrey

En ce 2 juin, en arrivant au secrétariat lausannois d'Unia, Reza Abbaszadeh a besoin d'un café. Il vient de sortir des bureaux du Service de la population (SPOP), éreinté. Le requérant d'asile iranien a dû laisser au fonctionnaire son permis N, celui de sa femme et de ses deux enfants. En échange, une attestation de délai de départ (appelée «papier blanc») qui ne donne droit qu'à une aide d'urgence minimale. Chamboulé, il garde pourtant son sang-froid et son sourire, salue chaleureusement un secrétaire syndical qu'il connaît. Puis, lui raconte la décision de renvoi du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) dont la lettre lui est arrivée il y a quelques semaines. «Je n'y croyais pas. Cela a été un choc», se souvient Reza Abbaszadeh dans un souffle.

Son natel sonne. Deux ou trois mots en persan. Il raccroche, explique: «C'est ma femme, elle commençait à se faire du souci, à croire qu'on m'avait embarqué.» Dans un très bon français qu'il a acquis au fil de nombreux cours et de leçons autodidactes, il raconte sa déception, immense, et son incompréhension d'un système «qui te loge et te nourrit pendant sept ans, pour te jeter ensuite». Alors même qu'il a conquis son autonomie. «Après des années de bénévolat et de stages, j'ai enfin un travail bien rémunéré d'éducateur. Je peux payer mes impôts, nourrir mon épouse et mes deux enfants nés ici, et on me dit maintenant que je n'ai pas ma place en Suisse...»

LA CASE PRISON

Impossible pour lui d'imaginer retourner en Iran. Celui qui n'a ni religion ni passeport risque la prison (s'il arrive à rentrer, car il n'existe pas d'accord de réadmission) du fait de ses divergences politiques avec le régime autocratique islamique. Avant son exil, le couple a été emprisonné. Son épouse Maryam a de surcroît subi des tortures en détention, attestées par plusieurs médecins ici en Suisse. «Grâce à la caution

versée par mon oncle, nous avons été libérés.» Peu après, à l'occasion d'un voyage d'affaires en Grèce, le businessman et son épouse quittent l'Iran par avion, non sans peur d'être arrêtés à la douane. C'est donc par la voie des airs que le couple arrive en Europe début 2015. Il se rend jusqu'à Genève, car on leur fait miroiter un visa pour le Canada. «Une arnaque», résume Reza Abbaszadeh, qui décide alors de demander de l'aide à un policier. Celui-ci lui conseille de se rendre à Vallorbe. «J'ai payé nos deux billets de train et nous sommes arrivés au centre d'asile. Je n'avais aucune idée de la procédure», se souvient-il. Ni du parcours du combattant qui l'attendait...

LARGE SOUTIEN

Et, pourtant, il remercie encore et encore l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM), les collaborateurs du foyer de Bex, puis les conseillers emplois à Lausanne, tous ceux qui lui ont fait confiance, ses amis... «Je n'ai rencontré que des gens très gentils.» Pas étonnant qu'il ait ainsi récolté en quelques semaines une trentaine de lettres de recommandation et près de 1200 signatures sur une pétition*. Celle-ci revient sur leur arrivée en Suisse il y a sept ans et leur recours récemment refusé: «Leur fils de 5 ans a démarré l'école l'année dernière, et leur fille est née il y a 9 mois. Malgré son statut précaire, Reza a été accepté à l'ESSIL (Ecole supérieure sociale intercantonale de Lausanne) et a été engagé comme éducateur social dans une institution pour personnes en situation de handicap. La famille est indépendante financièrement et très bien intégrée.» Auparavant le quarantenaire avait travaillé comme informaticien dans le foyer de Bex pour le compte de l'EVAM. Un métier appris à l'Université de Téhéran, pour faire plaisir à son père surtout. Il a collaboré ensuite dans une maison de quartier lausannoise, puis dans un foyer pour mineurs non accompagnés. «C'est là que je me suis rendu compte que j'aimais aider, se souvient-il. Ici, en Suisse, j'ai com-

mencé une deuxième vie, j'ai tout repris de zéro.» Une existence sans richesse, sans voyages, faite d'humilité et d'apprentissages pour celui qui vient d'une famille bourgeoise et qui a vécu dans un certain confort.

REDONNER CE QU'IL A REÇU

«Depuis que je suis arrivé en Suisse, j'ai toujours travaillé autant que je pouvais, même bénévolement. Car l'aide que j'ai reçue de l'EVAM, c'est l'argent de tout le monde. On m'a donné, et c'est normal de redonner d'une manière ou d'une autre, souligne Reza Abbaszadeh. Depuis sept ans toutefois, le

permis N, très restrictif, m'a fait me sentir un peu en prison. Il ne permet ni de passer la frontière, ni d'avoir un abonnement de téléphone ou de télévision, ni une quelconque carte de magasin à son nom. Mais, aujourd'hui, c'est encore pire.»

En décrochant un emploi correctement rémunéré, il espérait avoir les moyens de pouvoir enfin voyager au moins en Suisse. A peine la tête sortie de l'eau, le voilà de nouveau tiré dans les profondeurs. Il n'a même plus de permis. «Je suis triste, mais c'est ça aussi la vie. Il faut continuer», exprime avec sagesse celui qui ne sait pas ce que lui réserve

l'avenir et qui s'inquiète surtout de la fragilité psychique de son épouse et de la stabilité de ses enfants. Son seul espoir: que sa demande de permis B humanitaire soit acceptée.

Témoigner n'est pas facile pour Reza Abbaszadeh, risqué peut-être, mais nécessaire pour prouver qu'il existe et qu'il a sa pierre à amener à l'édifice de la Suisse; comme tant d'autres migrants avec ou sans statut légal. ■

* act.campax.org/petitions/cintre-un-renvoi-en-iran-de-reza-et-sa-famille



OLIVIER VOGELSANG

Malgré son statut de requérant d'asile, Reza Abbaszadeh a un parcours professionnel en Suisse hors du commun.



DE BIAIS

Christophe Gallaz

LA CULTURE FACE À L'ORDRE ÉTABLI

Pour les lecteurs de ce journal ne connaissant rien de *La Marmite* avec majuscules, qui fête ces semaines-ci ses cinq premières années d'existence, je commence par citer la présentation qu'en proposent les fondateurs et les animateurs sur le site internet *ad hoc* – au premier rang desquels l'historien Mathieu Menghini devenu l'un des plus éminents activistes de la sensibilité créatrice au sein des populations peu chanceuses ou peu favorisées de Suisse romande: «Forum de la participation culturelle, Université populaire nomade

de la culture, Mouvement artistique, culturel et citoyen, *La Marmite* offre notamment des parcours culturels pluridisciplinaires, sensibles et intellectuels à des groupes – issus d'associations – rassemblant des personnes d'âges divers généralement en situation de précarité et/ou peu présentes dans les institutions formelles de la démocratie: familles du quartier, victimes de violences domestiques, exilés, jeunes en situation de décrochages scolaire et social, personnes en situation de handicap, personnes souffrant d'addiction ou minorités visibles et invisibles, et d'autres).»

Telle est cette admirable entreprise dont le rayonnement pratique s'étend très au-delà des frontières helvétiques, depuis ses débuts à Genève, mais qui propulse loin la réflexion critique résuable sous cette forme interrogative: à quoi sert profondément la culture? A quoi sert-elle en profondeur, ou même révolutionnairement? A quoi sert le fait d'en devenir un usager ou dans certains cas un producteur, en s'engageant soi-même dans l'écriture ou la peinture ou la composition musicale?

A quoi sert-elle à l'échelle du monde et de l'ordre établi dans ses mécanismes iniques? Au-delà de sa propre émancipation personnelle?

Bien sûr, un miracle advient en chacun d'entre nous quand nous nous libérons des empêchements psychologiques consistant à refouler en nous-mêmes, pour d'innombrables motifs touchant souvent à l'enfance malheureuse ou la malchance sociale, nos moyens particuliers de formulation et d'expression sur la scène publique.

Ce miracle qu'on pourrait nommer celui de devenir vraiment soi parmi les autres, en prenant la parole ou la plume, ou le pinceau, pour se définir avec plus de force et de précision. Ce miracle dont on pourrait espérer l'engagement de notre personne dans la longue et riche discussion démocratique, qui s'en trouverait enfin globale au lieu d'être excluante par pans entiers. Et dont pourraient surgir des communautés humaines plus justes et plus équilibrées, et sans doute plus inventives face au seul problème fatier de notre époque, celui de la nature et du climat.

Or tout cela, cette sorte de programme rêvable et si spontanément rêvé, n'est évidemment pas aussi simple à réaliser qu'à formuler. Si tous les idéaux sont par principe inaccessibles, bien sûr, celui d'une acculturation généralisée qui produirait le renversement des pouvoirs les plus élitaires et les plus brutaux l'est peut-être davantage. C'est que l'humain n'est pas une mécanique stable. C'est qu'il a des déficits de cohérence. C'est que ses propres caps s'infléchissent à mesure qu'il avance, ou qu'il les infléchit lui-même.

A ce point du raisonnement je songe au syndrome des «secundos» sous nos latitudes, c'est-à-dire de ces descendants générationnels immédiats nés de travailleurs immigrés d'origine italienne ou portugaise, et désormais plus suisses que les Suisses dits de souche enracinée dans l'Histoire. Archi-Suisses, même, dans leur sentiment d'identité comme dans leurs comportements quotidiens et dans leurs comportements citoyens. Et j'ai le pressentiment que ce piège marque aussi puissamment le champ culturel et celui des arts.

Quand tu commences à visiter les musées où tu n'avais jamais osé risquer tes semelles, auxquels tu pensais même n'avoir jamais d'accès, tu rejoins l'ordre de ceux qui t'avaient jusqu'alors paru dominants. Et quelque chose en toi, qui est peut-être irrépressible, demande à se concilier leurs grâces. Tu as besoin de sentir s'affirmer en toi les codes de ton appartenance à la nouvelle famille rutillante que tu rejoins, même si tu ne procèdes que par la marge. Voilà le traquenard. Une sorte de mondanité libératrice et pourtant fatale qui t'incite à domestiquer tes entraves et ta souffrance d'avant, voire à les oublier. Fais plutôt l'inverse. Cultive-les dans ta mémoire. Conserve-les sauvages et même douloureuses. Quand un jour on interrogea Jean Cocteau sur sa réaction si sa maison devenait la proie d'un incendie, il répondit: «J'en emporterais le feu». Seule beauté. ■

CERTAINS CANTONS NE VEULENT PAS TROP CONTRÔLER

La mise en œuvre des mesures d'accompagnement accuse toujours des lacunes, comme le montre le dernier rapport du Secrétariat d'Etat à l'économie

Jérôme Béguin

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) a publié le 9 juin son rapport annuel sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Si les sous-enchères salariales et les infractions à la législation sur le travail sont en léger recul par rapport à 2020, elles restent à un niveau comparable à celui des années précédentes. En 2021, les commissions tripartites (Etat, employeurs et employés) et paritaires (employeurs et employés) ont vérifié les conditions de travail et de salaire dans 35 795 entreprises et auprès de 138 642 personnes. C'est 6% des employeurs suisses, 33% des travailleurs détachés et 33% des prestataires de services indépendants qui ont été inspectés. Dans les branches couvertes par une convention collective de travail (CCT) étendue, le taux d'infractions constatées par les commissions paritaires auprès des travailleurs détachés, inchangé par rapport à l'année précédente, se monte à 21%. S'agissant des branches non conventionnées et sans contrat-type de travail, les commis-

sions tripartites cantonales ont constaté un léger recul de 15% à 13% des cas de sous-enchère salariale auprès des travailleurs détachés, ainsi que de 12% à 10% dans les entreprises suisses. En ce qui concerne les prestataires de services indépendants, toutes branches confondues, 6% des 4596 contrôles effectués ont mené à un soupçon d'indépendance fictive, contre 8% en 2020.

VALAIS ET FRIBOURG À LA TRAÎNE

La densité des contrôles reste cependant très variable selon les régions. Certains cantons n'inspectent que 1% des entreprises, voire moins. «À ce rythme, une entreprise n'est contrôlée qu'une fois tous les cent ans en moyenne», calcule l'Union syndicale suisse (USS) dans un commentaire. Parmi les bons élèves, on trouve Genève, le Tessin et Zurich et, chez les mauvais, il y a Zoug, le Valais, Berne et Fribourg. «Le cas de Fribourg m'a surpris. Nous sommes en train de vérifier, car les méthodes de chiffrage peuvent différer», explique Daniel Lampart, le premier secrétaire de l'USS. Non seulement certains cantons ne réalisent pas assez de contrôles, mais

la plupart n'utilisent pas la possibilité d'édicter des contrats-types de travail et des salaires minimums, alors que la moitié des travailleurs seulement est protégée par une CCT. Face à ces lacunes dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement, l'USS se montre proactive, assure Daniel Lampart: «Nous avons un groupe de travail de l'USS avec des représentants syndicaux des commissions tripartites. Nous y organisons les interventions afin que nos représentants fassent

des critiques et des propositions. Nous étions déjà intervenus en ce sens à Zurich et nous avons pu obtenir des améliorations. Sur le plan fédéral, j'ai fait plusieurs interventions auprès du Seco en signalant que la situation est inacceptable. A chaque fois, on m'a répondu que la responsabilité incombe aux cantons et que la Confédération n'a rien à redire. Je ne suis pas d'accord: le Seco a le mandat de veiller à l'application des mesures, il a le droit et la possibilité d'intervenir. Le problème est la

réticence de certains cantons, notamment en Suisse alémanique, à suivre les recommandations. Il existe là une logique politique de limiter les contrôles. C'est tout le contraire des cantons de Genève ou du Tessin, par exemple, où nous avons pu créer des instances de surveillance du marché de l'emploi et de l'application des mesures d'accompagnement.» ■

«Pas de statut de saisonnier par des voies détournées!»

Unia s'est adressé aux parlementaires, le 1^{er} juin dernier, pour exiger la sécurité du séjour des salariés d'origine étrangère

Sylviane Herranz

Le 1^{er} juin dernier, vingt ans jour pour jour après l'abolition du statut de saisonnier, Unia manifestait devant le Palais fédéral pour remémorer l'exploitation subie par ces travailleurs au statut précaire, et exiger la sécurité du droit de séjour pour tous les salariés de nationalité étrangère. C'est avec l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne (UE) le 1^{er} juin 2002 que ce statut inhumain a disparu après 71 ans d'existence. Un statut précaire, avec des salaires de misère, empêchant les travailleurs de changer de travail, de faire venir leurs enfants ou leur épouse et obligés de retourner au pays

trois mois par année. Une main-d'œuvre corvéable à merci pour répondre aux besoins de l'économie, en particulier dans la construction et l'agriculture. L'accord de libre circulation des personnes a facilité l'établissement des travailleurs de l'UE. Mais ceux des pays tiers restent soumis à des contingents, et les citoyens européens n'ayant qu'un permis de courte durée vivent toujours dans des conditions très précaires. «La politique migratoire persiste à discriminer les travailleurs», écrit Unia dans un communiqué où il alerte sur l'épée de Damoclès qui les menace: «Tous les migrants et les migrantes peuvent perdre leur droit de séjour en cas de difficultés personnelles et financières. Cette situation n'existait même pas du temps du statut de saison-



nier: quiconque obtenait alors un permis d'établissement bénéficiait d'un statut de séjour relativement sûr en Suisse au bout de quinze ans. Il n'en est plus ainsi aujourd'hui.» Le syndicat exige du Parlement qu'il remédie rapidement «à cette situation indigne» en accordant à toute personne séjournant de façon ininterrompue et régulière en Suisse depuis plus de dix ans un statut de séjour sûr. Une initiative parlementaire va dans ce sens. Intitulée «La pauvreté n'est pas un crime», et déposée en juin 2020, elle n'a toujours pas été traitée par le Conseil national. Avec son action et la distribution d'un tract, Unia a interpellé les parlementaires pour que le statut de saisonnier ne revienne pas par la petite porte. «La dignité et l'intégrité de tout être humain doivent être respectées, quel que soit son statut de séjour. Il faut notamment mettre fin aux situations de séjour qui rendent les travailleuses et les travailleurs vulnérables en ouvrant la porte à l'exploitation et au dumping social», écrit le syndicat. Une exigence débattue à la Conférence Migration d'Unia tenue le 14 mai. Cette dernière a adopté la résolution «Pas de statut de saisonnier par des voies détournées»* qui contient plusieurs revendications à ce sujet. ■

* Résolution disponible sur le site: unia.ch



C'est avec le slogan «Plus jamais de statut de saisonnier!» que des secrétaires syndicaux et des militants d'Unia ont interpellé les parlementaires le 1^{er} juin dernier devant le Palais fédéral.

LPP 21: RÉFORME RECALÉE

Le Conseil des Etats a décidé, le 15 juin dernier, de renvoyer en commission la réforme de la Loi sur la prévoyance professionnelle

Sylviane Herranz

La révision de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) va prendre un temps de retard. Mercredi passé, au lendemain des mobilisations de la grève féministe, les élus bourgeois du Conseil des Etats ont renvoyé le projet LPP 21 à la Commission de la sécurité sociale. Le Conseil national avait adopté la réforme en décembre de l'année dernière, tout en donnant de gros coups de canif dans le texte initial issu d'un compromis entre les partenaires sociaux. En édulcorant notamment les mesures envisagées pour compenser la baisse du taux de conversion, mesures introduisant une part de solidarité dans le 2^e pilier. La réforme prévoit également un accès facilité à la LPP pour les personnes à bas revenus ou à temps partiel, qui sont principalement des femmes. La décision de renvoi du Conseil des Etats a suscité des réactions tant dans le camp de l'Union patronale suisse, qui regrette le retard pris dans cette réforme «qui revêt une grande urgence», que dans le camp syndical. Pour l'Union syndicale suisse (USS), «les discussions dominées par le camp bourgeois mènent au chaos. Un brutal démantèlement des rentes reste à craindre dans la réforme du 2^e pilier.» Dans son communiqué, la faïtière dénonce aussi le double langage de la droite: «On a promis, dans les médias, monts et merveilles aux femmes. Mais dès qu'on en vient aux choses concrètes, même les améliorations de prestations que la commission avait proposées il y a un mois encore vont trop loin!»

MANŒUVRE INABOUTIE

Tout en déplorant ce report qui «ne laisse rien présager de bon pour la réforme», l'USS met en lumière l'échec de la manœuvre de la droite envisagée pour faire accepter AVS 21 en septembre et la hausse de l'âge de la retraite des femmes: «Le projet du camp bourgeois d'adopter juste avant le scrutin sur AVS 21 une pseudo-solution en faveur des femmes dans la LPP, tout en gardant l'option de faire machine arrière ensuite, a échoué.» Cependant, note l'USS, «les femmes restent les mains vides sur la question des rentes». La faïtière syndicale rappelle que le compromis des partenaires sociaux, qui ont la responsabilité du 2^e pilier et doivent veiller à son financement, visait à répondre aux problèmes urgents qui se posent. Ce compromis a pour but, précise l'USS, de moderniser la LPP, stabiliser les rentes et améliorer la situation des personnes à temps partiel ou à bas revenus. La faïtière annonce qu'elle sera vigilante sur la proposition qui sortira des nouvelles discussions de la Commission du Conseil des Etats: «Il va de soi que l'USS ne soutiendra pas une réforme de la LPP qui aboutirait à un démantèlement des rentes. La voie à suivre est celle d'améliorations, qui soient financièrement abordables pour les femmes. Toute nouvelle proposition sera jugée à l'aune de ce que permettait d'atteindre le compromis des partenaires sociaux.» ■

TEMPORAIRES SUR LES CHANTIERS GENEVOIS: «NOUS NE BAISSERONS PAS LES BRAS»

Si le recours de Swissstaffing est un nouveau coup dur, les syndicats attendent sereinement la décision de justice sur la limitation à 20% du recours aux intérimaires

Jérôme Béguin

À Genève, les syndicats Unia, Syna et Sit avaient donné rendez-vous aux médias vendredi dernier à l'entrée du chantier d'agrandissement de la station d'épuration de Villette. «C'est un chantier emblématique, financé par les deniers publics, où il n'y a que trois salariés fixes pour dix travailleurs temporaires», a déclaré José Sebastiao, secrétaire syndical d'Unia Genève. «Nous avons constaté, depuis sept ou huit ans, une explosion du travail temporaire, c'est devenu un véritable modèle d'affaires dans la construction, au point que les entreprises n'engagent pratiquement plus de fixes», explique, pour sa part, Thierry Horner, secrétaire syndical du Sit. Après plusieurs dénonciations des syndicats, les partenaires sociaux et le Conseil d'Etat avaient pu trouver un accord visant à limiter le recours au travail intérimaire sur les chantiers publics. Le Règlement sur la passation des marchés publics avait été révisé en 2017 en ce sens. Mais Swissstaffing, la faïtière du travail temporaire, avait réussi à faire annuler le règlement l'année suivante par la Chambre constitutionnelle. A la suite de quoi, le gouvernement a compris qu'il valait mieux modifier la Loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à l'Accord intercantonal

sur les marchés publics. Le Grand Conseil a voté le 28 janvier dernier la modification de cette loi, qui fut promulguée le 25 mars. La nouvelle loi limite à 20% le recours aux intérimaires des entreprises employant plus de vingt salariés. Et elle encadre, par ailleurs, la sous-traitance, qui doit désormais obtenir l'accord de l'autorité adjudicatrice. Invoquant une violation de la liberté économique garantie par la Constitution fédérale, Swissstaffing a de nouveau déposé un recours auprès de la Chambre constitutionnelle. Le sort de la nouvelle règle est donc encore suspendu à une décision de justice. La Cour doit d'abord décider si elle accorde ou non l'effet suspensif.

PRÉCARITÉ ET PERTE DE DROITS

Les syndicats espèrent que les juges tiendront compte de l'aspect social du problème. «Les temporaires travaillent un, deux, trois, voire dix ans, sans poste fixe. Ce sont des années où, entre les courtes missions et les périodes de chômage, ils ont des trous irrécupérables dans leurs cotisations au 2^e pilier et à la retraite anticipée», indique Thierry Horner. Les missions de moins de trois mois ne sont, en effet, pas couvertes par la LPP; quant à la retraite à 60 ans pour le gros œuvre, il faut, pour en bénéficier, avoir travaillé quinze ans durant les vingt dernières années et ne pas avoir été au chômage plus de deux ans les sept dernières. «Des travailleurs qui ont bossé 30 ans sur les chantiers peuvent perdre ainsi leur droit à la retraite. Ils sont à tout bout de champ au chômage et doivent présenter chaque mois dix recherches d'emploi sous peine d'être sanctionnés par la caisse», indique Thierry Horner. «S'ils sont malades, ils ne touchent que 80% de leur salaire, contre 90% pour les fixes. Accidentés, ils peuvent être licenciés au bout de deux mois. Et ils n'ont pas le droit aux indemnités pour intempéries», poursuit Carlos Massas, secrétaire syndical de Syna Genève.



Trois employés fixes, dix temporaires sur ce chantier public d'agrandissement de la station d'épuration de Villette. Les syndicats genevois de la construction ont tenu une conférence de presse vendredi pour dénoncer l'usage abusif du travail intérimaire. «Le travail temporaire, c'est l'esclavage des Temps modernes», a souligné José Sebastiao (au centre).



Les trois syndicats se sont ensuite rendus sur un autre chantier pour informer les maçons de la grande manifestation de samedi à Zurich.

«Les travailleurs méritent de meilleurs salaires»

A Genève, Unia s'est invité à l'assemblée d'une association patronale pour l'appeler à revaloriser les salaires dans le second œuvre romand après des années de statu quo

Manon Todesco

«Cela fait dix ans qu'il n'y a pas eu d'augmentation des salaires réels dans le second œuvre romand, car les représentants patronaux s'y opposent», s'indigne José Sebastiao, responsable de la branche à Unia Genève. La Convention collective de travail arrivant à échéance l'année prochaine, le syndicat a lancé il y

a quelques semaines une campagne sur les chantiers pour connaître les revendications prioritaires des employés du SOR*. En attendant les négociations officielles, Unia annonce déjà la couleur aux patrons, notamment lors d'une action de tractage menée jeudi dernier (photo) au Château de Chouilly à Satigny.

«Quand nous avons appris que l'association Gypserie Peinture Genève, qui réunit une centaine d'entreprises et plus de 1000 professionnels du secteur, tenait son assemblée générale, nous nous sommes invités pour leur rappeler que la fête patronale dure depuis dix ans, au détriment des ouvriers», commente le syndicaliste.

Pour Unia, une vraie revalorisation des salaires réels et des salaires minimums est attendue, dès l'année prochaine. «Les patrons doivent comprendre que leurs travailleurs méritent cette augmentation, et qu'elle est nécessaire et urgente», insiste José Sebastiao, qui rappelle que le secteur se porte bien, notamment grâce aux investissements des collectivités publiques en matière de rénovation énergétique des bâtiments. «Il faudra aussi augmenter les revenus des apprentis, afin d'attirer les jeunes vers ces métiers qui sont de plus en plus boudés.»



UNIA

* Voir notre édition du 16 mars 2022, disponible sur: evenement.ch

un autre chantier où ils ont tenu une assemblée de mobilisation, invitant les travailleurs présents à se rendre en

nombre à Zurich ce 25 juin pour défendre leurs revendications. ■

POING LEVÉ

L'OPTIMISATION FISCALE, C'EST LE VOL

Par Jérôme Béguin

D'après une enquête du site d'investigation français «Dis-close», General Electric (GE) aurait, en cinq ans, fait fuiter 800 millions d'euros de bénéfices vers la Suisse et le Delaware. Objectif: dissimuler au fisc français les bénéfices liés à la vente de turbines à gaz produites sur le site de Belfort. La grande évasion fiscale débute en 2015 après la reprise de la branche énergie d'Alstom. Les responsabilités commerciales de la nouvelle filiale française de la multinationale de l'énergie sont transférées à l'antenne suisse sise à Baden. Les bénéfices et les redevances de brevets peuvent alors s'évader vers notre pays où la fiscalité est plus légère. Une autre filière d'évasion conduit directement dans l'Etat du Delaware, un paradis fiscal étasunien. Le manque à gagner pour le fisc serait de l'ordre de 150 à 300 millions. Le pire est que ce schéma fiscal aurait été validé par le Ministère des finances. Alors que, depuis la reprise d'Alstom, GE a supprimé 5000 emplois, dont 1400 à Belfort. Le groupe s'était pourtant engagé à créer un millier de postes et avait empoché 70 millions de subventions à cette fin...

Le manque de rentabilité de Belfort serait donc artificiellement entretenu «pour diminuer les budgets d'investissement consacrés à l'outil industriel, modérer la politique salariale, justifier les plans sociaux et les délocalisations», dénonce l'intersyndicale du site. Conseillée par l'ancienne magistrate Eva Joly, l'intersyndicale a déposé plainte pour «blanchiment de fraude fiscale, abus de confiance, faux et usage de faux et recel aggravé en bande organisée». Le but de tout cela serait, on le comprend, de favoriser les dividendes des actionnaires et les bonus des dirigeants. Le président-directeur général de GE Renewable Energy n'est autre que Jérôme Pécresse, l'époux de Valérie, candidate malheureuse des Républicains à l'élection présidentielle. Selon *Le Canard enchaîné*, avec les bonus, la rémunération annuelle du PDG serait comprise entre 1,5 et 2 millions. Déclarant plus de 10 millions, Valérie Pécresse s'est distinguée comme la candidate la plus fortunée de ce scrutin. «C'est le patrimoine de mon mari», s'est-elle défendue. Signalons encore que c'est Emmanuel Macron, alors ministre de l'Economie, qui avait donné le feu vert au rachat d'Alstom. Le même Macron qui, on le sait, s'irrite du «pogon de dingue» dépensé dans les minima sociaux...

Si seulement les fonds transitant par la Suisse avaient pu profiter à l'emploi dans notre pays!... Mais non, les sites de GE en Suisse alémanique ont subi quatre licenciements collectifs depuis 2016. Plus de 2800 postes de travail sont passés à la trappe. Et plus encore étaient menacés. Grâce à la détermination des salariés, des commissions du personnel et des syndicats, des centaines d'emplois ont pu être préservés. Avec ces révélations, la mobilisation doit encore être à l'ordre du jour. Nous ne pouvons que témoigner notre solidarité aux camarades de Belfort luttant pour sauver leur outil de travail. Travailleurs français ou salariés suisses, nous sommes tous victimes d'un système, qui non seulement tolère, mais favorise souvent ces pratiques économiques et fiscales éhontées. Et nous avons tous intérêt à le changer. ■

L'HEURE DE L'ÉGALITÉ A SONNÉ

Plus de 350 personnes, principalement des horlogères, se sont rassemblées au Sentier le 14 juin pour une pause prolongée. L'occasion de crier leur colère face aux inégalités qui persistent



Textes Manon Todesco
Photos Thierry Porchet

Gros succès lors du rendez-vous du 14 juin à la vallée de Joux. Entre 11h30 et 13h30, au Sentier, Unia a accueilli jusqu'à 350 personnes. Des horlogères des manufactures environnantes pour la plupart, mais aussi des femmes d'autres secteurs et des hommes solidaires. Dans la bonne humeur et en musique, les militantes ont pu profiter d'un apéritif et d'un repas dans une ambiance festive. La pause prolongée, négociée avec les employeurs, a été offerte par certains d'entre eux et prise en charge par Unia pour les autres. «65 ans, c'est toujours Non», «On veut des droits, pas des roses» ou encore «Marre de pédaler pour l'égalité», pouvait-on lire sur les pancartes.



PAYÉES 21,7% DE MOINS

«Que ce soleil et cette joie de se retrouver ne viennent pas nous aveugler», s'est exprimée Silvia Locatelli, secrétaire régionale d'Unia



Neuchâtel. «Nous sommes très loin d'avoir atteint l'égalité. Nous nous souvenons toutes de 2019, quand des centaines de milliers de femmes ont battu le pavé pour dénoncer cette lenteur assassine du chemin vers l'égalité. Qu'avons-nous obtenu? La modification de la LEg, qui n'a pas servi à grand-chose tant elle est dépourvue de réels moyens de contrainte... Nous hurlons, et la majorité de droite du Parlement nous regarde avec condescendance.»

La syndicaliste a rappelé quelques chiffres: «La tendance n'est pas à l'amélioration. Les femmes arrêtent aujourd'hui d'être payées à 15h19, contre 15h24 il y a quelques années. Et dans l'industrie, l'écart salarial entre hommes et femmes s'élève à 21,7%. Allons-nous supporter cela encore longtemps? Le renouvellement de la CCT, dont le cahier de revendications final sera adopté en octobre lors de la Conférence de branche, est l'occasion de faire bouger les choses. «En termes d'égalité, la CCT est pratiquement restée figée à sa première version de 1937. Les revendications féministes seront centrales, tout comme la question des salaires, qui sont beaucoup trop bas par rapport aux bénéfices engendrés par les entreprises du secteur.»

Les militantes ont ensuite entamé à l'unisson le slogan: «Y'en a assez, assez des inégalités. Ensemble, ensemble, ensemble il faut lutter!» Secrétaire syndicale et membre du Groupe d'intérêts Femmes d'Unia Vaud,

Tamara Knezevic a pris le micro avec véhémence. «Nous n'avons jamais rien obtenu, nous les femmes, sans avoir lutté! Le système entier repose sur le travail gratuit des femmes. Nous n'avons toujours pas des salaires égaux à ceux des hommes. Nous travaillons toujours plus pour gagner toujours moins. Les femmes sont massivement représentées dans les emplois précaires et sous-payés, et comme si tout cela ne suffisait pas, on nous impose la réforme AVS 21 au nom de l'égalité. Ça suffit!»

LE TEMPS PRESSE!

Enfin, une dizaine d'horlogères ont mené une action baptisée «Le temps presse». Sur une grande montre en carton, elles sont venues chacune leur tour placer leurs revendications. De l'égalité salariale au congé parental en passant par une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle ou encore la réduction du temps de travail. «Encore combien de temps va-t-on devoir attendre pour obtenir ces changements?» ont-elles questionné. Les négociations conventionnelles démarreront au printemps prochain. Pour le reste, les femmes de la vallée de Joux ont déjà annoncé leur présence massive à l'occasion du 14 juin 2023! ■



Cindy, horlogère.

«J'ai encore 30 ans de travail devant moi, mais je pense déjà à la problématique des retraites, et je me mobilise aujourd'hui, car ces projets qui veulent nous faire bosser jusqu'à 65, voire 67 ans, c'est juste pas possible. On n'a pas envie de mourir au travail! Il est aussi urgent que les femmes soient plus valorisées dans les entreprises.»



Claudette et Erika, retraitées, vallée de Joux.

«C'était naturel pour nous de venir à cette action. La retraite à 65 ans, c'est inadmissible et révoltant. Les femmes ont toujours été sous-estimées, au travail et à la maison. Plus le temps avance et plus... c'est toujours la même chose! Voir des femmes travailler à 100% qui n'arrivent pas à s'en sortir, c'est scandaleux. Moi (Erika, ancienne horlogère et militante Unia depuis 1968, *ndlr*), j'ai travaillé 48 ans à plein temps, et je ne touche même pas l'AVS complète. Certes, les jeunes papas s'investissent plus qu'à notre époque, et c'est une bonne chose, mais ce n'est pas encore totalement au point... C'est fort possible qu'on soit dans la rue le 14 juin prochain, ici ou à Lausanne. En 1991, je (Erika) n'ai pas pu me permettre de faire la grève, car j'avais trop besoin d'argent, mais j'ai mis balais, serpillière et pancarte sur mon balcon pour participer à ma manière. En 2019, j'étais là, et je serai là dans un an!»



Laurence, employée chez Jaeger-LeCoultre depuis 11 ans.

«Je suis ici très égoïstement (rires), car je suis proche de l'âge de la retraite et je ne veux pas d'un départ à 65 ans. Je pense aussi à celles qui restent, et aller déjà jusqu'à 64 ans est très pénible. Nous voulons partir le plus tôt possible! Avoir des employés de 67 ans sur un poste de travail en production, ce n'est pas du tout efficace... Plus généralement, je pense que nous devons nous battre pour de meilleurs salaires en général, dans l'horlogerie, et pour les femmes.»

TÉMOIGNAGES



Sylvie et Sylvie, employées chez Travys, société de transports du Nord vaudois.

«C'est la première fois que nous participons à une action du 14 juin, on nous a invitées et nous avons trouvé ça très sympa et très bien organisé. Nous avons la chance de ne pas être concernées mais nous revendiquons l'égalité salariale partout: les inégalités dans l'industrie (plus de 21%) sont impressionnantes. Et puis surtout, nous sommes contre la hausse de l'âge de la retraite pour les femmes. Il faudrait qu'il baisse pour tout le monde, les hommes et les femmes. Est-ce que nous nous mobiliserons le 14 juin 2023? Justement, on en discutait, et on se disait qu'on allait prendre congé pour pouvoir y participer: on mettra un homme au boulot à notre place!»



A Lausanne, la commission féministe de l'Union syndicale vaudoise a relayé les revendications des travailleuses lors d'une action symbolique intitulée «Exposons notre linge sale!».

Rêve en cuisine

Aline Andrey

Travailler autrement, oui mais comment? En cette journée de grève féministe, Unia Neuchâtel a souhaité montrer que d'autres modèles sont possibles. Le syndicat a ainsi valorisé les bonnes pratiques de deux établissements, le Carvi Noir (lire encadré) et l'Auberge d'Hauterive, «qui ont mis en place des outils de gestion respectueux des travailleuses et des travailleurs,



C'est dans une ambiance détendue et conviviale que les employés de l'Auberge d'Hauterive se sont exprimés sur leurs conditions de travail.

intersyndicale a donné une voix aux vendeuses, auxiliaires de soins, serveuses, infirmières, horlogères, nettoyeuses, éducatrices de l'enfance, factrices, conductrices, blanchisseuses et bien d'autres encore, en exposant symboliquement leur «linge sale». Une manière de dénoncer l'extension des horaires, la maltraitance, la pression, les heures supplémentaires non payées, les licenciements après les congés maternité, l'iniquité et la non-valorisation des tâches domestiques et de soins, le harcèlement sexuel et moral...

En Valais, Unia a lancé la campagne contre AVS 21 au côté du personnel de l'hôtellerie de la région de Martigny, en rappelant encore une fois que les rentes des femmes sont inférieures d'un tiers à celles des hommes. A Delémont, Unia Transjurane a dénoncé les inégalités salariales persistantes malgré l'initiative cantonale «Egalité salariale: concrétisons» plébiscitée par le peuple jurassien une année auparavant. Le syndicat a aussi alerté sur le vote du Parlement jurassien prévu le 22 juin quant à l'application de cette loi. Une majorité de la Commission de l'économie veut alléger la proposition du gouvernement soutenue par le syndicat. Car, pour Unia, «des mesures complètes et contraignantes sont nécessaires». ■



A Lausanne, la commission féministe de l'Union syndicale vaudoise a relayé les revendications des travailleuses lors d'une action symbolique intitulée «Exposons notre linge sale!».

En cette journée du 14 juin, Unia Neuchâtel a voulu mettre en lumière des exemples positifs de bonnes pratiques dans l'hôtellerie-restauration

qui allient à la fois préservation de conditions dignes, aménagement de la vie privée et vie professionnelle et lutte contre le harcèlement». L'hôtellerie-restauration vit une pénurie de main-d'œuvre exacerbée par la crise liée à la pandémie passée. Pour Unia, cette période est ainsi propice à une remise en question de la branche et des logiques de gestion du personnel.

EN OSMOSE

«En tant que syndicat, nous rencontrons beaucoup de gens du secteur en *burn-out*, qui quittent la profession à la suite de trop de pression», explique la secrétaire syndicale Isabel Amián aux journalistes présents dans le jardin de l'Auberge d'Hauterive, entourée des employés du restaurant. Avec sa collègue Manuela Marra, elle met en avant la charte contre le harcèlement dont s'est doté l'établissement. Les deux coassociés, Federico Ventrici et Antoine Leccefel, rappellent leur volonté de ne tolérer aucune discrimination de quelque nature que ce soit. «Les employés sont les ambassadeurs de l'établissement. S'ils sont respectés, la clientèle va le ressentir, souligne le premier. Notre établissement gagne ainsi en attractivité.»



A Fribourg, quelque 3000 manifestantes ont défilé dans les rues après des prises de parole sur la place Pythonne, rebaptisée pour l'occasion. Le Non à AVS 21 était au cœur de la mobilisation féministe et de nombreuses autres revendications se sont exprimées.



Les féministes neuchâteloises du haut et du bas du canton ont mené des actions à 15h19, heure à laquelle les femmes ne sont plus payées. Elles se sont ensuite rassemblées à Neuchâtel pour une grande manifestation.



SALAIRES ÉGAUX

Les bonnes pratiques du restaurant Carvi Noir à La Chaux-de-Fonds sont aussi mises en lumière par Unia, qui souligne la bonne gestion des horaires pour le personnel, dont font partie des femmes, mères et séparées. «Nous sommes attentifs aux situations personnelles de chacune pour qu'elles puissent allier vie de famille et travail», souligne Arpad Antonietti, coassocié de l'établissement ouvert depuis deux ans. Malgré les débuts chahutés par la pandémie, l'équipe tient bon, avec un concept tout particulier. «Nous sommes tous à temps partiel, payés au même tarif horaire indépendamment de nos postes, explique-t-il. En fait, nous sommes une petite structure qui travaille avec des amis. Nous faisons tous preuve de flexibilité et de polyvalence. Tout le monde passe à la plonge par exemple.» Le modèle est alternatif également par son horaire continu - puisqu'il n'ouvre qu'en fin d'après-midi. «On vient de mettre ce nouvel horaire en place. C'est encore un peu tôt pour tirer un bilan», précise Arpad Antonietti. Quant à la prévention du harcèlement, pas de charte comme à l'Auberge d'Hauterive, mais beaucoup de discussions. Et jusqu'à ce jour le Carvi Noir n'a pas eu à gérer de telles situations. De manière générale, le cuisinier estime qu'il y a beaucoup à faire pour valoriser le métier et le personnel. La notion du client-roi, intouchable est, selon lui, «toxique». Dans les établissements de nuit surtout, le personnel féminin peut être mis en porte-à-faux. Au lieu de défendre la serveuse, il arrive encore que le patron protège le client. ■

DÉPÔT DE LA PÉTITION FEMINIST ASYLUM

La pétition féministe européenne a été remise le 14 juin au Conseil fédéral et au Parlement suisse

Manon Todesco

Le 14 juin étant une journée de mobilisation féministe en Suisse, la coalition européenne Feminist Asylum en a profité pour remettre sa pétition au Conseil fédéral et au Parlement. Celle-ci avait déjà été déposée le 18 mai auprès de la Commission européenne des pétitions à Bruxelles, munie de plus de 39 000 signatures récoltées entre novembre 2021 et mai 2022.



La solidarité féministe au-delà des frontières s'est aussi exprimée durant la manifestation du 14 juin à Neuchâtel.

Pour rappel, Feminist Asylum regroupe 261 organisations de 18 pays d'Europe, et sa pétition demande une reconnaissance effective des motifs d'asile propres aux femmes, aux filles et aux personnes LGBTIQ+.

«Aujourd'hui, les femmes qui prennent la route de l'exil pour fuir un mariage forcé, éviter des mutilations génitales, se protéger d'un compagnon violent ou échapper à des menaces de mort en raison de leur orientation sexuelle, subissent souvent des violences lourdes aux frontières de l'Union européenne», reprend le communiqué de presse de la coalition. Trafic d'êtres humains, viols ou encore refoulement aux frontières: les femmes sont exposées à des violences qui les marqueront à vie. Briser le silence et obtenir l'application des Conventions internationales de protection des droits humains ratifiées par la majorité des Etats de l'espace Schengen, dont la Suisse, voilà l'objectif de cette pétition.

Trois élues nationales s'engagent activement à Berne en défense de cette requête et à travers des interpellations: la Verte Delphine Klopfenstein Broggini, Stéfanie Prezioso, élue d'Ensemble à Gauche, et la conseillère aux Etats Lisa Mazzone. Leurs demandes portent notamment sur l'accès à l'avortement pour les victimes de viol ou encore sur l'interdiction du renvoi des femmes enceintes de plus de 28 semaines. Au Parlement de faire sa part. ■

Pour aller plus loin, voir sur: feministasylum.org

TRISTESSE

Claude-André Schneider nous a quittés

Le syndicat Unia Neuchâtel a la douleur de vous faire part du décès de son camarade Claude-André Schneider. Claude-André nous quitte après 40 années de lutte pour les droits des travailleuses et des travailleurs. Nous n'oublierons ni ton engagement dans nos instances ni ton courage. Au revoir Camarade. ■



PIERRE NOVERAZ

VOUS AVEZ DES DROITS@

RENTE AI ET CHANGEMENTS DÈS 2022

Toute personne résidant en Suisse ou y exerçant une activité lucrative est obligatoirement assurée à l'Assurance invalidité (AI). Ont droit aux prestations de l'AI les assurés qui, en raison d'une atteinte à leur santé, sont limités partiellement ou totalement dans leur capacité de gain ou dans l'accomplissement de leurs travaux habituels. Cette atteinte doit être présumée durable et l'incapacité objectivement insurmontable. Informations.

Droit à la rente

La question du droit à la rente n'est examinée que si la capacité de gain ne peut être ni restaurée, ni maintenue ou améliorée par des mesures de réadaptation raisonnablement exigibles.

Le droit à la rente prend naissance au plus tôt lorsque l'assuré a présenté une incapacité de travail d'au moins 40%, en moyenne, sans interruption notable pendant toute une année et qu'au terme de cette dernière, une incapacité de gain de 40% au moins perdure.

Elle est versée au plus tôt à l'échéance d'une période de 6 mois à partir du dépôt de la demande.

Taux d'invalidité

L'Office AI évalue le taux d'invalidité des personnes actives en procédant à une comparaison des revenus.

Il calcule d'abord le revenu que l'assuré pourrait obtenir de son activité lucrative s'il n'était pas atteint dans sa santé. Il déduit ensuite de ce montant le revenu que l'assuré pourrait vraisemblablement réaliser, malgré son atteinte à la santé, après avoir bénéficié de mesures de réadaptation. Le résultat de cette opération est le manque à gagner, autrement dit la perte de gain due à l'invalidité. Le taux minimal ouvrant le droit à la rente est de 40% d'invalidité.

Changement en 2022

Le 1^{er} janvier 2022, la révision de la Loi fédérale sur l'assurance invalidité (LAI) est entrée en vigueur. L'un des principaux thèmes de la réforme est

le passage à un nouveau système de rentes linéaires. Les droits à la rente qui naissent à partir du 1^{er} janvier 2022 sont examinés selon le nouveau système. Le droit à la rente prenant naissance au plus tôt à l'échéance d'une période de 6 mois à compter de la date à laquelle l'assuré a fait valoir son droit aux prestations, les demandes déposées à partir du 1^{er} juillet 2021 sont déjà concernées par ce changement.

Toutefois, les rentes des personnes assurées ayant déjà atteint l'âge de 55 ans au 1^{er} janvier 2022 ne passeront pas au système de rentes linéaires.

Problématique

Comme mentionné, le degré d'invalidité d'une personne est généralement déterminé en comparant ses revenus. Dès lors, lorsqu'il faut établir un revenu hypothétique (la personne invalide n'exerçant pas d'activité), il est possible de se référer aux salaires statistiques de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS), en prenant la valeur médiane des salaires bruts standardisés, fondés sur un «marché du travail équilibré».

Une discrimination peut alors apparaître puisque, lors de la fixation du degré d'invalidité, les personnes invalides seraient systématiquement moins bien loties avec la prise en compte de la valeur médiane de l'ESS; ces salaires reflétant largement les salaires de personnes en bonne santé.

Avec le nouveau système des rentes linéaires, il est d'autant plus important de bien déterminer le degré d'invalidité au pourcentage près. En effet, sous l'ancien droit (art. 28 al. 2 LAI), une personne invalide à 60% touchait trois quarts de rente alors qu'avec le nouveau droit (art. 28b LAI), elle touchera 60% (on passerait ainsi par exemple d'une rente de 1793 francs à 1434 francs pour un taux d'invalidité identique). ■

Diana Correia, juriste à Unia Neuchâtel

Une question sur vos droits en matière de travail ou d'assurances sociales?
N'hésitez pas à nous écrire à redaction@evenement.ch

COMMUNIQUÉ

L'AVIVO SE PRONONCE SUR AVS 21 ET LES PRIMES MALADIE

L'Avivo Suisse a tenu son assemblée générale le 8 juin à Yverdon-les-Bains. Après les activités statutaires, elle a adopté deux résolutions, l'une concernant son opposition à AVS 21 et l'autre en faveur d'une assurance maladie sociale. Les voici:

RÉSOLUTION «POUR LES RETRAITÉES ET LES RETRAITÉS, DES PRIMES D'ASSURANCE MALADIE PLUS SOCIALES»

Selon la presse, les primes de l'assurance maladie vont augmenter entre 7% et 10% en 2023, ce qui occasionnera des charges insupportables pour les personnes au revenu modeste. L'Avivo exige du Conseil fédéral qu'il intervienne auprès des caisses maladie afin qu'elles utilisent tout ou partie de leurs réserves excédentaires (plus de 6 milliards de francs) pour atténuer l'augmentation des primes. Elle demande aussi que la Confédération et les cantons augmentent sensiblement les subventions accordées, selon la proposition qui est faite par la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national, contre-projet qui est opposé à l'initiative du Parti socialiste visant à plafonner à 10% le coût des primes d'assurance maladie pour un ménage. Pour l'Avivo, ces solutions n'ont qu'un caractère temporaire. Dans l'avenir, malgré un premier rejet par le peuple, il faudra revenir à la charge afin que les primes soient calculées selon les moyens financiers des assurés. Il n'est pas normal qu'une vendeuse paie le même montant qu'un milliardaire! Il est absolument impératif que

les autorités fédérales et cantonales prennent des mesures rapides et énergiques. Il en va du pouvoir d'achat pour les classes moyennes et les retraitées et les retraités.

RÉSOLUTION «NON À AVS 21»

Nous, les retraités AVS, avons concouru à la construction de la prospérité actuelle de la Suisse grâce à notre application et à notre travail. Nous avons également contribué à consolider et à faire vivre notre système social. Or, aujourd'hui, rugueuse reconnaissance, nos rentes sont menacées, certaines sont si modiques qu'elles ne suffisent pas pour vivre, au point de devoir dépendre des prestations complémentaires. Et maintenant, voici ce que l'on nous propose:

- Cofinancer une discutable restructuration de l'AVS.
- Subir une augmentation de la TVA si antisociale.

Nous le disons clairement, pour nous, les retraités, c'est deux fois Non! AVS 21: Non. Hausse de la TVA: Non. Vu la forte inflation qui frappe notre pays, nos rentes et nos pensions perdent de leur pouvoir d'achat. Il faut donc une réelle augmentation des rentes comme une treizième rente AVS: Oui à AVS x 13! ■

Avivo Suisse

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.

GENÈVE

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

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

Réception: rue des Gares 12, 1201 Genève (inscriptions et formulaires).

Guichets: De 9h à 12h et de 14h à 17h, sauf le lundi matin.

Permanence téléphonique: 058 332 11 32.

De 8h à 12h et de 13h30 à 17h, sauf le mercredi après-midi. Contact par email ou envoi des documents: sans-emploi.ch/espace-client Formulaires U1: geneve.pdu1@unia.ch Aucune obligation d'affiliation au syndicat.

PERMANENCE PAPYRUS

Les permanences «Papyrus» sont désormais réservées uniquement aux membres d'Unia affiliés depuis au moins trois mois. Des rendez-vous sont possibles le mercredi entre 14h et 18h. Pour plus d'informations, écrivez à geneve@unia.ch ou appelez le 0848 949 120.

NEUCHÂTEL

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 et le vendredi de 10h à 12h.

Fleurier, permanences syndicales

Les jeudis de 13h à 18h tous les 15 jours.

Ouverture du secrétariat

Vendredi de 9h30 à 12h.

Le Locle

Ouverture du secrétariat

Mardi et jeudi, de 10h à 12h et de 15h à 18h.

Permanence téléphonique pour toute la région: du lundi au vendredi de 10h à 12h et du lundi au jeudi de 14h à 18h. 0848 203 090.

TRANSJURANE

HORAIRES

PERMANENCES SYNDICALES

Delémont: lundi et jeudi de 14h30 à 18h.

Porrentruy: lundi de 14h30 à 18h.

Saint-Imier: mardi de 14h30 à 18h. Jeudi,

permanence administrative, de 14h30 à 18h.

Tavannes: lundi de 14h30 à 18h.

Permanence téléphonique: 0848 421 600, lundi au jeudi de 14h30 à 17h30 et vendredi de 9h à 12h.

PERMANENCES CAISSE DE CHÔMAGE

Delémont: lundi, mercredi et vendredi matin de 9h à 11h30; lundi, mardi et jeudi après-midi, de 14h à 17h.

Moutier: mercredi après-midi, de 14h à 17h.

Porrentruy: lundi après-midi de 14h à 17h; jeudi matin, de 9h à 11h30.

Saint-Imier: mardi et jeudi de 14h à 17h.

Tavannes: lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi matin, de 9h à 11h30; lundi, mardi et jeudi après-midi, de 14h à 17h.

Permanence téléphonique:

058 332 11 32.

VALAIS

HORAIRES DES SECRÉTARIATS SYNDICAT

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

Téléphone: 058 332 11 32.

Du lundi au vendredi: de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Ouverture des guichets:

Martigny, Monthey, Sierre, Sion

Lundi et mardi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h. Mercredi de 8h30 à 11h30. Jeudi et vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h.

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 8h30 à 12h.

Lundi après-midi de 13h30 à 17h.

Mardi et jeudi de 13h30 à 18h.

Mercredi après-midi fermé.

Vendredi après-midi de 13h30 à 16h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Lausanne, Vevey, Aigle, Morges, Nyon, Crissier, Yverdon, Payerne, Le Sentier

En lieu et place de l'envoi d'e-mails, les demandeurs d'emploi doivent désormais contacter la caisse de chômage au moyen du formulaire de contact internet disponible sur la page d'accueil sans-emploi.ch. L'objectif de ce formulaire est de fournir des réponses à de nombreuses questions via la FAQ, il permet d'éviter de l'attente au téléphone et fluidifie le traitement. Le formulaire permet en outre de télécharger les documents manquants directement sur cette page. Nous restons évidemment accessibles aux assurés par téléphone au 058 332 11 32 (numéro unique pour la Suisse Romande).

CCNT: LES SALAIRES AUGMENTERONT UN PEU EN 2023

La Convention collective nationale de travail de l'hôtellerie-restauration est prolongée d'une année. Une augmentation des salaires est prévue, mais pour Unia ce n'est pas suffisant



Après de vifs débats, les déléguées et les délégués de la conférence de branche de l'hôtellerie-restauration d'Unia, tenue le 30 mai à Berne, ont accepté à une voix près le résultat des négociations, tout en déplorant l'absence d'augmentation pour le personnel sans formation. Coresponsable du tertiaire d'Unia, Mauro Moretto (tout à droite), demande aussi que les salaires minimums cantonaux soient respectés là où ils existent.

Aline Andrey

Les parties contractantes de la Convention collective nationale de travail de l'hôtellerie-restauration (CCNT) se sont accordées sur une compensation du renchérissement pour tous les employés du secteur en 2023. Celle-ci sera fixée sur la base des prévisions de septembre 2022. Les partenaires sociaux – Unia, Syna, Hotel & Gastro Union, GastroSuisse, HotellerieSuisse et Swiss Catering Association SCA – se sont aussi entendus sur une augmentation supplémentaire des salaires minimums, de 10, 20 et 40 francs selon le degré de formation, indique leur communiqué commun du 8 juin dernier. Aucune augmentation au-delà du renchérissement n'est par contre accordée pour les personnes sans formation. Ce point controversé a soulevé de nombreuses discussions lors de la conférence de branche d'Unia le 30 mai. «Les délégués ont accepté les résultats des négociations à la plus petite des majorités, soit à une voix près», explique Mauro Moretto. Le coresponsable du secteur tertiaire d'Unia tempère: «Vu la volatilité actuelle, le fait d'avoir ob-

tenu le renchérissement pour toutes les travailleuses et les travailleurs de l'hôtellerie-restauration n'est pas banal. Il s'agira de montants assez importants d'au moins 75 francs par mois, fois 13, selon les prévisions actuelles. Reste qu'au vu de la situation très concrète de manque de personnel, les personnes sans formation auraient aussi mérité une augmentation supplémentaire.» Actuellement, le salaire minimum de la CCNT est de 3477 francs brut (fois 13) pour des horaires variant selon la taille des établissements entre 42 et 45 heures hebdomadaires.

FORCE OBLIGATOIRE PROLONGÉE

Les délégués d'Unia attendent des associations patronales qu'elles reprennent les discussions pour le renouvellement de la CCNT et abordent enfin les nombreux problèmes de la branche. «Depuis trois ans, GastroSuisse bloque les négociations, car elle exige que, dans les cantons où des salaires minimums existent, la CCNT prime. Ce que nous ne pouvons pas accepter», souligne Mauro Moretto. Pour l'heure, la convention est ainsi renouvelée d'année en année, sans changement, hormis les négociations

salariales. La déclaration de force obligatoire arrivant à échéance à fin 2022, les partenaires sociaux ont réussi à se mettre d'accord pour sa prolongation d'une année. Une demande sera déposée au SECO. Unia veut que les revendications des employés soient entendues. Dans ce sens, le syndicat continue de recueillir des signatures sur le manifeste «Nous voulons une vie digne!»* lancé le 6 avril 2022, lors d'une journée d'action nationale, par les employés de l'hôtellerie-restauration. La pétition présente 11 revendications pour de meilleures

conditions de travail: amélioration des salaires et augmentation des salaires minimums; prise en compte de l'expérience professionnelle; fin du travail sur appel; plannings de travail communiqués trois semaines à l'avance et consultation écrite en cas de modifications; paiement de toutes les heures prévues; droit à la déconnexion; paiement du temps nécessaire pour se changer; mise à disposition des outils de travail, y compris le matériel de protection; répartition transparente et équitable des pourboires; formation des responsables du personnel et me-

sures contre toute forme de harcèlement; plus de contrôles pour garantir le respect des conditions de travail. Autant de mesures qui auraient aussi pour effet de valoriser la banche et lutter contre le manque de main-d'œuvre qualifiée qui frappe particulièrement le domaine à la suite de la pandémie, révélatrice qu'une autre vie est possible. ■

* Pour signer le Manifeste, aller sur: unia.ch/fr/campagnes/manifeste-hotellerie-restauration

SALAIRES MINIMUMS DE LA CCNT 2022/2023

CATÉGORIE SALARIALE	2022	2023
Collaborateurs sans apprentissage	3477.-	Compensation du renchérissement
Collaborateurs sans apprentissage, mais avec certificat Progresso	3682.-	Compensation du renchérissement + 10.-
Collaborateurs avec attestation fédérale ou équivalent	3793.-	Compensation du renchérissement + 20.-
Collaborateurs avec certificat fédéral de capacité ou équivalent	4203.-	Compensation du renchérissement + 40.-
Collaborateurs avec certificat fédéral de capacité et ayant suivi une formation continue	4304.-	Compensation du renchérissement + 40.-
Collaborateurs avec examen professionnel fédéral	4920.-	Compensation du renchérissement + 40.-
Stagiaires	2216.-	Compensation du renchérissement + 20.-

Naissance de la Société coopérative jurassienne d'habitation

Quatre coopératives aux origines syndicales ont décidé d'unir leurs forces. La nouvelle société entend jouer un rôle de leader dans la promotion du logement d'utilité publique

Jean-Claude Prince

Née de la fusion de quatre sociétés coopératives immobilières d'obédience syndicale implantées dans le canton du Jura, une «Société coopérative jurassienne d'habitation» a vu le jour le 24 mai dernier à Delémont. Elle regroupe désormais sous le même toit la Société coopérative immobilière du cartel syndical à Delémont et Courroux, la Société coopérative d'habitation du Mont-Terrible à Delémont et Boécourt, la Société coopérative de construction SORALI à Courtételle et la Société coopérative de construction FOMH de Haute-Sorne à Bassecourt.



A Bassecourt, la Société coopérative FOMH a réalisé la construction de plusieurs logements. L'immeuble de droite, bâti en 1953, comprend 16 appartements. Sur la gauche, 12 logements ont été érigés en 1993. A l'avant-plan, le terrain constructible de 3853 m² acquis par la coopérative en 2017.

Ayant réuni les quorums statutaires nécessaires, chacune de ces quatre sociétés a approuvé cette fusion à l'unanimité. Un conseil d'administration de quinze membres a été désigné. Au total, les parts sociales, d'un montant de 640 000 francs, sont détenues par 232 coopérateurs qui ne disposent chacun que d'une voix, quel que soit le montant souscrit. Tous les locataires sont détenteurs de parts sociales; ils sont par conséquent tous conviés aux assemblées générales et ont voix au chapitre dans la gestion de leur coopérative. Propriétaire de 201 appartements, la nouvelle société entend, avec les communes partenaires, jouer un rôle de leader dans la promotion du logement d'utilité publique, domaine malheureusement délaissé par les autorités cantonales et fédérales. Les coopératives d'habitation ne réalisent aucun profit inutile de la gestion de leurs immeubles. Elles facturent un loyer fondé sur les coûts. Elles offrent non seulement un logement avantageux aux locataires de condition modeste, mais elles leur assurent aussi une sécurité inégalable puisque leur toit est soustrait de toute opération spéculative et qu'ils ne risquent pas d'être victimes de résiliations abusives. Composé de quinze membres, dont cinq représentants des communes, le conseil d'administration se réunira prochainement pour se constituer et désigner un conseil de gestion chargé notamment de liquider les affaires courantes. Le siège de la Société coopérative jurassienne d'habitation (dont Unia est partenaire) est à Delémont. ■

Si vous êtes à la recherche d'un appartement d'utilité publique dans la vallée de Delémont adressez-vous à la gérance de la Société coopérative: AGERIM Sàrl, rue du Stand 41, 2800 Delémont, agerim.ch, tél. 032 422 69 37.

PRÉAVIS DE GRÈVE AUX TRANSPORTS PUBLICS GÉNOVOIS

Le personnel exige le respect de l'indexation automatique des salaires prévue par le règlement et refusée par la direction

Jérôme Béguin

Les utilisateurs des Transports publics genevois (TPG) devront peut-être marcher le 28 juin prochain. Les syndicats SEV et Transfair ont, en effet, déposé un préavis de grève pour cette journée. En cause, la décision de la régie publique de ne pas indexer les salaires en 2022. Le statut du personnel des TPG garantit pourtant une indexation calculée du mois de novembre de l'année précédente au mois de novembre de l'année en cours, soit, en l'occurrence, +1,2%. Prétextant le mauvais résultat enregistré en 2021 en raison de la crise sanitaire, la direction a annoncé ne pas appliquer le statut et verser en remplacement une prime de 500 francs à chaque collaborateur. Les deux syndicats ont alors consulté leurs membres et présenté trois choix: accepter la prime, refuser la prime et obtenir l'indexation ou accepter la prime pour les efforts fournis pendant la crise Covid et obtenir l'indexation. A 90%, les syndiqués ont choisi la troisième possibilité. Ils ont aussi donné mandat à leurs syndicats de lancer des mesures de lutte. «Plutôt que d'être remerciés et reconnus pour leur investissement durant la pandémie pour avoir assuré un service essentiel, les salariés des TPG ressentent cette non-volonté d'indexer comme une sanction. C'est une double peine inacceptable», s'insurgent, dans un communiqué, les deux syndicats en dénonçant le refus de négocier de la direction. A la suite du préavis de grève, celle-ci a tout de même accepté de rencontrer les représentants du personnel, le 21 juin, alors que ce numéro de *L'Événement syndical* était déjà imprimé. En 2014, les chauffeurs et les mécaniciens avaient mené avec succès une journée de grève, déjà pour des questions salariales. Soulignons encore, que le produit d'exploitation de la régie a atteint 484 millions de francs en 2021, le déficit ne s'est monté qu'à 6,9 millions, alors que l'indexation ne coûterait que 3 millions de francs et la prime 1 million. L'Etat, quant à lui, affiche, dans ses comptes, un excédent de près d'un milliard. ■

De la banalité chronique des suicides dans une organisation du travail hors la loi

Le procès en appel des dirigeants de France Télécom, entreprise française ayant connu une vague sans précédent de suicides, a débuté le mois passé. Retour sur ces événements dramatiques

Textes Céline Ovidia, Paris

Condamnés en décembre 2019 pour «harcèlement moral institutionnel», six dirigeants de France Télécom ont recouru contre leur condamnation. Les premières audiences devant la Cour d'appel de Paris ont débuté le 11 mai. Elles se termineront début juillet. Retour sur un processus managérial ayant conduit à une vague de suicides et de détresse parmi les salariés de l'opérateur historique des télécoms en France. Quand Thierry Breton devient ministre de l'Economie et des Finances en 2005, il cédera la direction de France Télécom à son coéquipier, Didier Lombard: une passation clanique de pouvoirs entre un ingénieur de CentraleSupélec – école d'ingénieurs – et un polytechnicien. Le «brillant» second appliquera à la lettre, et surtout au chiffre, le «plan Next de redressement vers l'excellence opérationnelle».

OBJECTIF: SUPPRESSION DE MILLIERS D'EMPLOIS

L'entreprise française des Postes et Télécommunications a été privatisée de 1997 à 2004 et la majorité des salariés pensent conserver leur statut de fonctionnaires «protégés» du licenciement. Redresser le mastodonte des télécoms qui a connu l'échec cuisant du Minitel face à la puissance numérique du web, c'est prendre place sur le marché concurrentiel de l'internet, de la téléphonie mobile, de l'ADSL, etc. Il était pourtant prévu d'y associer les salariés.

L'annonce faite aux cadres, par Didier Lombard, en 2006: faire partir en trois ans «22 000 personnes par la fenêtre ou la porte»

Ceux-ci vont accompagner ce «redressement» qui va broyer leur santé, leurs familles et d'autres, nombreux, vont y laisser leur vie. L'annonce faite aux cadres, par Didier Lombard, en 2006: faire partir en trois ans «22 000 personnes par la fenêtre ou la porte» est l'objectif liquidateur du principe de la médecine du travail: «Eviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, soit adapter le travail à l'homme»¹. Le dispositif inverse sera

planifié au service du pire. «Le suicide n'est pas un vecteur de changement social», affirmera, sans état d'âme, Olivier Barberot, directeur des ressources humaines (DRH) de France Télécom lors d'une conférence à l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis), en 2010. Il comparaitra, avec six autres dirigeants de France Télécom, dont l'ex-PDG Didier Lombard, devant le Tribunal correctionnel de Paris, lors du premier procès du groupe en mai 2019.

Pourtant, dès 2002 déjà, des centaines de témoignages affluent sur le site consacré à France Télécom, ouvert par la sénatrice communiste Marie-Claude Beaudou à «des personnels désespérés qui m'appellent sur des situations terribles de détresse». «J'étais encore loin de me douter de la gravité et de l'ampleur de la crise sociale et sanitaire que connaît France Télécom», annonce-t-elle dans la question qu'elle pose en février 2004 au ministre de l'Economie lors de la séance des débats au Sénat. C'est un stress général confirmé par les rapports de médecine du travail: arrêts de travail qui explosent, dépressions, recours aux médicaments, insomnies. «On commence à additionner avec effroi et révolte les cas de suicides, révolte, car il est impossible de ne pas faire le lien entre ce constat et les pratiques de gestion du personnel, depuis le début de la privatisation en 1997.» A cette date, ce sont déjà 20 000 emplois supprimés avec «le mouvement incessant de restructurations qui ne cesse de bouleverser le travail et la vie des personnels. Un quart d'entre eux (sur plus de 100 000, *ndlr*) auraient subi une mutation avec changement de résidence.»

LA MACHINE À BROIER

Ainsi, la déstabilisation générale est entamée bien avant la présidence de Didier Lombard et annonce la brutalité des méthodes de ce qui deviendra «la machine à broyer»². «S'agit-il d'éliminer les plus faibles?» questionne M^{me} Beaudou avec «la performance individuelle comparée» (PIC), pernicieux indice de mise en concurrence des agents, de leur culpabilisation jusqu'à les déclasser dans des postes sous-qualifiés. Les traqueurs d'économies multiplient «les contrôles criminalisant les arrêts-maladies». La répression syndicale s'accompagne de systèmes de fichage d'informations confidentielles.

La sénatrice s'adresse alors au ministre délégué au budget, représentant le ministre de l'Economie, et lui demande une enquête sur l'état de santé des 140 000 agents de France Télécom, pour enrayer ces pratiques de management par le stress, et quelles mesures sont envisagées à l'égard des dirigeants. Avec la stratégie menée par le groupe, telle que la révèle M^{me} Beaudou, s'inscrit le lourd bilan humain des dix prochaines années: «Afin de satisfaire les actionnaires et dégager des marges financières pour la politique de rachats externes, la direction de France Télécom a mis en place une course à la rentabilité à court terme aux dépens des conditions de travail et des services rendus. Le plan de redressement prévoit 15 milliards d'économies réalisées par l'amélioration de sa performance opérationnelle.» Enfin, poursuit la sénatrice, «pour mener à bien la privatisation totale, le PDG et le gouvernement doivent lever l'obstacle que constitue la présence de



Manifestation d'employés de France Télécom le 20 octobre 2009 au centre Saint-Mauront de Marseille à l'appel des syndicats pour exiger des meilleures conditions de travail. 25 salariés s'étaient suicidés sur une période d'environ 18 mois. France Télécom, devenu Orange, a licencié quelque 22 000 personnes entre 2006 et 2008.

106 000 fonctionnaires sur 140 000 salariés en France». La Loi du 31 décembre 2003, «votée en toute inconstitutionnalité», a permis la privatisation moyennant des dispositions qui menacent à terme les garanties fondamentales attachées au statut de fonctionnaire d'Etat des agents.

SUICIDES PAR DIZAINES

La multiplication des suicides entre 2007 et 2009, près de 39, selon la direction du Groupe, les alertes syndicales, les démissions des médecins du travail dont les rapports alarmants sont ignorés et surtout l'immobilisme des instances gouvernementales vont créer un climat toxique de laisser-faire d'un saccage sanitaire. En 2009, le syndicat Sud et la CFE-CGC seront les premiers à porter plainte, rejoints par la CGT, la CFDT et l'UNSA.

A la suite de ces plaintes et des multiples rapports d'inspecteurs du travail qui affluent de tous les sites territoriaux de France Télécom³ alertant le Ministère du travail, «une grande décision est prise pour enrayer cette mécanique folle», commente Jean-Paul Teissonnière, l'un des avocats des familles de victimes: «Mettre un point d'arrêt des mobilités forcées». C'était en 2009. En septembre de cette année, Didier Lombard s'adressant à la presse parle, à propos des suicides, «d'un effet de mode», qui scandalisera l'opinion publique, même s'il s'en excusera par la suite. Les huées qui l'accueillent dans les sites où ont lieu des suicides traduisent le puissant rejet des salariés. Sur ces sites, de grands panneaux s'affichent: «Le travail tue!» Didier Lombard qui voulait virer en trois ans 22 000 salariés sans que personne ne s'en aperçoive, démissionnera en mars 2011. Il sera mis en examen en 2012, comme le N° 2, Louis-Pierre Wenès, et le DRH, Olivier Barberot. En février 2011, dans sa mise à jour du recensement des suicides et des tentatives de suicide à France Télécom depuis 2008, Patrick Ackermann du syndicat Sud et promoteur de l'Observatoire du stress, annonce 57 suicides, 36 tentatives de suicide et un malaise mortel. «Cette liste toujours incomplète, précise-t-il, est basée sur des informations venues de nos réseaux syndicaux. Les informations provenant de la direction n'indiquent pas les dates, l'identité des victimes et la nature de l'établissement concerné.»

PEINES LÉGÈRES...

Après neuf ans d'instruction judiciaire, le procès en correctionnelle débute en mai 2019. La mise en danger d'autrui, requise par les syndicats, ne sera pas retenue par les juges d'instruction, alors que l'obligation de sécurité de l'employeur n'a pas été respectée. Les trois dirigeants, Didier Lombard, Louis-Pierre Wenès, et Olivier Barberot, seront condamnés pour harcèlement moral institutionnel, pour dégradation des conditions de travail, pour avoir créé un climat anxigène du fait de leur management toxique. France Télécom, devenue en 2013 Orange, sera condamnée, en tant que personne morale, à 75 000 euros d'amende, ses ex-dirigeants à un an d'emprisonnement,

dont huit mois avec sursis, et 15 000 euros d'amende, peine maximale prévue pour harcèlement par le Code pénal. Ils feront appel de ce jugement. Les premières audiences se sont ouvertes le 11 mai 2022. Mais, déplorent des victimes, des syndicalistes et des médecins du travail, «il y avait un absent à la barre des prévenus: l'Etat». ■

¹ Principe inscrit dans le Code du travail en France.

² La machine à broyer. De France Télécom à Orange: Quand les privatisations tuent. Dominique Decèze, Ed. Gawsewitch, 2008.

³ 23 000 sites en France.

TÉMOIGNAGE

«VOUS N'AVEZ PAS EU MA PEAU!»

BÉATRICE, SALARIÉE D'ORANGE, EX-FRANCE TÉLÉCOM, EST UNE SURVIVANTE DES VAGUES DE SUICIDES

En 2007, Béatrice est élue déléguée du personnel à Caen, année où les milliers de départs forcés «par la fenêtre ou la porte» annoncent un long cauchemar. Et les directives tombent: fermetures de locaux et transferts de salariés sur le site où elle travaille. C'est elle qui relaie ces mauvaises nouvelles pour affronter la colère «des collègues mutés d'office à Caen, à deux heures de train de leur site». Des cloisons sont abattues pour créer un gigantesque *open space* où s'entassent 200 salariés. Dans un immense brouhaha, les employés, collés les uns aux autres, doivent répondre aux réclamations des clients et à leurs insultes. Dépressions, arrêts de travail et «le mal-être s'appesantit encore avec les nouvelles des suicides et les minutes de silence». Cette pression étouffante dégrade son état de santé. Les arrêts de travail, sas de survie hors de l'entreprise, sont prescrits par un psychiatre avec «une tonne de médicaments». Le 26 avril 2011, elle revient d'un arrêt de travail après un *burn-out*. Pour prévenir une rechute, elle avait réitéré une simple

supplique: «Un poste dans un coin plus calme». Mais rien de tout cela n'est prévu. Au bord du désespoir et décidée d'en finir avec ces refus immuables, elle se coupe les veines. Ses collègues l'empêchent de commettre le pire. Ce même jour, se souvient-elle, Rémy Louvradoux s'immole par le feu. «Il ne voulait pas se rater. Il a été mis au placard et ses lettres à la hiérarchie sont restées vaines.» Elle participe à un groupe de parole du réseau Souffrance et Travail*. En mai 2019, elle témoigne avec 168 victimes au procès de France Télécom: «Ça m'a changé la vie de pouvoir dire à Didier Lombard ce qu'ils m'ont fait vivre. C'était la seule possibilité de me délester de cette chape de plomb.» Reconnue comme victime de harcèlement institutionnel en 2020, elle ajoute: «Je prends toujours des antidépresseurs, je ne veux pas faire de rechute. Les anciens dirigeants, dans le déni total, ne vont écopier que de quelques mois de sursis.» ■

* souffrance-et-travail.com

