

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 45

24^e année · mercredi 10 novembre 2021

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



Frais de déplacement sous-estimés, pénalités arbitraires, gestion opaque des pourboires, saisie du temps de travail déficiente... Opposés à la détérioration de leurs conditions de travail, des livreurs de la plateforme Smood, partenaire stratégique de Migros, ont lancé une grève à Yverdon et Neuchâtel. La protestation s'est aussi étendue à Nyon. **PAGE 9**

POINT DE MIRE

Pas de frein à la précarité

Sonya Mermoud

Guerre d'amélioration pour les personnes œuvrant dans le domaine de l'économie numérique. A la suite de son rapport sur la protection sociale des travailleurs de plateformes, paru à la fin du mois dernier, le Conseil fédéral s'est positionné en la matière. A la clef, quelques éléments positifs comme le refus de créer un statut particulier pour les actifs du domaine, entre indépendants et salariés, ou encore l'absence de liberté de choix entre l'un ou l'autre. Ces demandes émanait de parlementaires libéraux défendant une plus grande flexibilisation. Des requêtes synonymes d'un amoindrissement de la protection des salariés sur le front de la couverture des assurances. Avec un transfert des risques et des coûts sur leur dos. Reste que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour freiner la précarité caractéristique du domaine.

Pas de disposition pour contrer les velléités des entreprises concernées de contourner les lois. Pour les empêcher de surfer sur une certaine confusion renforcée par l'engagement fréquent de sous-traitants et d'échapper à leurs obligations. Des sociétés qui, quand elles sont épingleées par la justice, jouent constamment la montre contre la mise en œuvre de décisions les contraignant à considérer leur personnel comme des employés via des recours à répétition. Le Conseil fédéral aurait pu agir de manière proactive afin de limiter la pratique de travail au noir numérisé. Introduire le principe d'une présomption légale ancrant le fait que le revenu du travail via une plateforme est reconnu comme provenant d'une activité lucrative dépendante. Mais non. Quand, considérés à tort comme des indépendants, les travailleurs de plateformes n'ont d'autres possibilités que d'entreprendre individuellement de longues et coûteuses procédures juridiques. Débutent alors d'interminables parcours de combattants vis-à-vis d'employeurs qui tentent de noyer le poisson ou se présentent volontiers comme de simples intermédiaires. Assurément, la volonté politique n'est pas au rendez-vous. Le lobby des sociétés numériques pousse sans cesse vers davantage de libéralisation. L'application systématique des lois existantes fait défaut, les autorités cantonales ayant alors aussi leur part de responsabilité en la matière. Entre absence de contrôles et non-prise en compte de la problématique.

Dans ce contexte, des multinationales américaines comme Uber ont souvent été dénoncées par Unia. Ce modèle d'affaire trouve toutefois aussi ses moutons noirs helvétiques. A l'image de Smood, société de plateforme spécialisée dans la livraison de repas. La start-up traite ses collaborateurs comme des salariés mais a développé une pratique hybride qui a poussé aujourd'hui des employés à la grève (voir en page 9). Car si elle rémunère son personnel à l'heure et pour le moins chicement, elle ne respecte toujours pas la loi à la lettre pour autant. Pas de justes remboursements des coûts liés à l'outil de travail. Comme ceux relatifs à l'usage de véhicules privés pour nombre de livreurs, défrayés 2 francs l'heure au lieu des 70 centimes par kilomètre. Et ce alors qu'ils peuvent parcourir jusqu'à 100 bornes par jour. Pas d'indemnités pour le téléphone portable ou encore le lavage des habits de fonction obligatoires. Pas de paiement correct des heures supplémentaires et du travail du dimanche. Sans oublier les règles en matière de planning que la direction vient de changer. Avec, pour résultat, la mise en compétition entre les travailleurs, et les angoisses de nombre d'entre eux qui, en l'absence d'heures en suffisance, se retrouvent dans l'incapacité de boucler les fins de mois. Autant dire que la posture du Conseil fédéral n'améliore en rien les conditions de travail des employés de plateformes toujours à la merci d'un système qui les soumet à une protection pour le moins lacunaire... ■

PROFIL



Catherine Ehrhardt,
créatrice de bien-être.

PAGE 2

RENTES

L'AVS l'emporte sur le
3^e pilier.

PAGE 3

SALAIRES

Augmentations
refusées.

PAGE 5

MIGRATION

Des apprentis
très motivés.

PAGE 6

CRÉATRICE DE BIEN-ÊTRE

Architecte et naturopathe de l'espace, Catherine Ehrhardt pense l'habitat comme un miroir et un prolongement de soi. Une approche aux ancrages pluriels

Sonya Mermoud

Si Catherine Ehrhardt souhaite à chacun de trouver sa «mission intérieure, utile à la création du monde de demain», elle n'a aucun doute sur la sienne. La jeune femme de 36 ans consacre sa vie professionnelle à rendre des lieux agréables, à favoriser le bien-être de leurs occupants. Un objectif soutenu par la prise en compte de paramètres pluriels. L'architecte a en effet élargi ses connaissances pour devenir naturopathe de l'espace. «Il s'agit de penser l'habitat d'une manière globale, holistique, en privilégiant une architecture qui soigne, qui maintient l'équilibre de la personne, la ressource et la vitalise. Un concept qui place l'humain au centre», explique Catherine Ehrhardt, soulignant que les bâtisseurs d'antan bénéficiaient d'une vision plus complète de cet art et tenaient compte des orientations cardinales, de la course du soleil, des composants de la nature avoisinante, etc. «Aujourd'hui, on loge les gens dans des boîtes, coupés de leur environnement», affirme la titulaire d'un master en architecture et patrimoine effectué à Strasbourg, en Alsace, sa région d'origine. «Les bâtiments anciens possèdent une âme particulière qu'on ne retrouve pas dans les constructions modernes. Le mode actuel tend à diviser, séparer, recourir à des matières synthétiques, des couleurs froides, des formes géométriques. Il faut davantage penser le bâti comme une continuité de notre corps», estime la trentenaire, portant une attention particulière aux caractéristiques de la région, au relief, à la géologie, au climat, etc.

CHAQUE TERRAIN A SON VISAGE

«La rencontre avec un terrain est pareille à celle avec un être. Il présente son visage propre. Outre le contexte, la réflexion doit être menée quant à la destination du bâtiment. A quoi servira-t-il?» complète Catherine Ehrhardt, qui insiste encore sur la nécessité d'anticiper en matière d'architecture. «La démarche doit intégrer le passé, le présent mais aussi l'avenir au risque de ne pouvoir accompagner l'évolution de la société.» Pour mener à bien sa mission, la passionnée s'est formée en géobiologie. Une discipline qui étudie les influences de l'environnement sur le vi-

rant. «La présence par exemple d'eau, de failles, de champs électromagnétiques peut nuire au bien-être dans une maison», illustre Catherine Ehrhardt, également sensible aux matériaux utilisés, privilégiant les éléments respirants et les processus naturels, et promouvant une décoration «consciente» du lieu. Formée au feng shui occidental, elle insiste encore sur l'importance de l'aménagement des pièces, du mobilier, des couleurs, de l'éclairage... «L'habitat est un miroir, une projection de soi, comme un second corps», explique encore la jeune femme, mains éloquentes et paupières mi-closes, déroulant le fil de ses pensées. Autant de données entrant en ligne de compte dans les diagnostics que pose cette architecte pour favoriser l'harmonie. L'indépendante, fondatrice de la structure «Entrée chez soi», prodigue ainsi ses conseils et partage son inventivité dans la réalisation ou l'optimisation d'espaces de vie intégrant la notion de «médicine de l'habitat». Avec l'idée de permettre à ses occupants d'être «alignés, heureux, épanouis» dans leurs murs.

NATURE ET LIEUX SACRÉS

Mais qu'en est-il de son appartement à Vevey? Correspond-il à sa vision? «En transition, je ne dispose pas encore de l'habitat idéal. Mais celui-ci sera un laboratoire d'accueil et de ressourcement où j'exprimerai ma créativité dans les formes, les matières, les coloris. Avec une quête de la beauté, de la poésie. Et l'intention que l'on s'y sente particulièrement bien, naturellement», rêve l'architecte, drapée dans des vêtements aux tonalités automnales, elle qui aime tant les couleurs, et en particulier le vieux rose «pour sa douceur, son côté maternel».

Optimiste, déterminée, ayant foi en l'être humain, la Française - qui, dans nos frontières depuis treize ans, se sent aujourd'hui Suisse - aime rassembler des gens autour d'elle, œuvrer collectivement. Elle a d'ailleurs, avec une amie, créé un groupe, Alchimie de la construction, qui réunit une vingtaine d'acteurs du domaine mais aussi d'artistes partageant sa philosophie. Conférences, ateliers, visites de chantiers fédèrent les membres collaborant sur différents projets. Pour se ressourcer, la pétillante architecte s'évade dans la nature mais aussi dans «des lieux sacrés

aux vibrations spécifiques qui élèvent». «Comme l'église Saint-Vincent, dans la vieille ville de Montreux, pourvue d'un vortex énergétique au niveau de son cœur, déployant un manteau bienveillant de force et de vitalité», symbolise celle qui puise à la source de différentes croyances. Un éclectisme mûti de bouddhisme, d'hindouisme, de chamanisme ou encore d'anthroposophie.

ACTRICE DE SON MONDE

«Je ne cautionne pas de religion en particulier, mais je pense que la mort n'est pas une fin en soi. Je crois à la réincarnation. Raison de mon optimisme»,

déclare la trentenaire, accompagnant son propos d'un rire cristallin. Et confiant sa peur face à un matérialisme coupé du spirituel, l'absence de la dimension du cœur, les ruptures d'équilibre. Heureuse - «Le bonheur, c'est entrer chez soi, en soi, connecté à ses valeurs» - Catherine Ehrhardt n'en ressent pas moins parfois de la colère contre les «déviances autoritaires, les prises de pouvoir entravant la liberté individuelle». «Mais je ne suis pas du genre à manifester. Je préfère m'engager à travers mon métier.» Admirative du parcours effectué par Nelson Mandela - «Rien que d'y penser, j'en ai des frissons», remarque cette hypersen-

sible - Catherine Ehrhardt conjugue son maître-mot avec «lumière». «Il est nécessaire d'incarner le changement que l'on souhaite. Mon atout? La magie du monde découlant de son propre regard. Et je suis actrice de mon monde.» Un microcosme qu'elle entend faire rimer avec fluidité, art de vivre et harmonie qui l'ont conduite à embrasser une profession qu'elle s'est aménagée sur mesure. ■

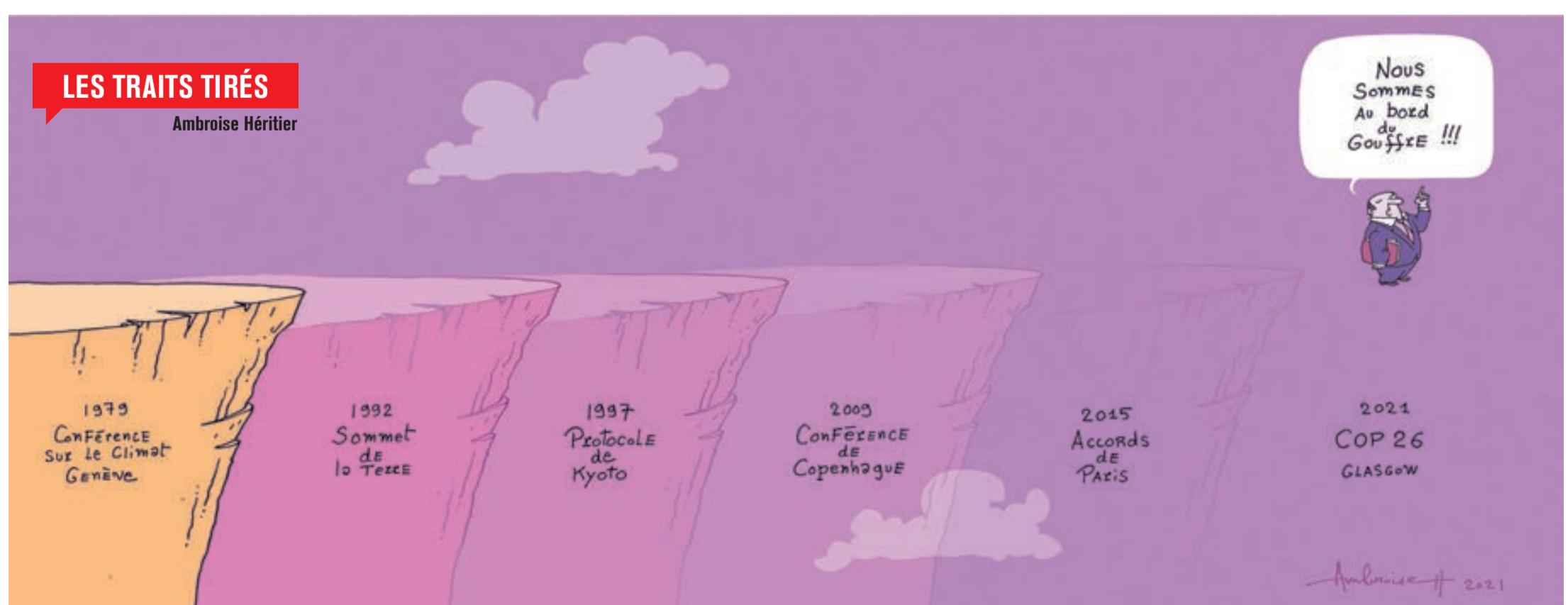
Site internet: entreechezsoi.ch



Catherine Ehrhardt œuvre en faveur d'une architecture «saine et vivante».

LES TRAITS TIRÉS

Ambroise Héritier



L'AVS, BIEN PLUS AVANTAGEUSE QUE LE 3^e PILIER

La faîtière des syndicats a réalisé une étude comparative des coûts et des prestations de l'AVS et de ceux de la prévoyance privée. Les résultats sont imparables et appellent à un renforcement du 1^{er} pilier

Textes Sylviane Herranz

Haro sur le 3^e pilier! Alors que les assureurs et les banques redoublent d'efforts publicitaires pour attirer des souscripteurs à un 3^e pilier, soutenus en cela par des élus de droite qui proposent d'augmenter les possibilités de déduction fiscale dans ce pilier (voir encadré), l'Union syndicale suisse a présenté une étude sur les avantages de l'AVS*.

Cette recherche montre en quoi notre assurance sociale permet aux jeunes salariés d'aujourd'hui de cotiser beaucoup moins pour toucher la même rente que s'ils disposaient uniquement d'une prévoyance privée telle que celle du 3^e pilier. Rappelons que le système des retraites en Suisse repose sur deux piliers obligatoires: l'AVS (1^{er}) et la LPP (prévoyance professionnelle constituant le 2^e pilier); et sur un 3^e pilier facultatif. Ce dernier est une assurance privée individuelle permettant à ceux qui en ont les moyens d'épargner afin de compléter leur revenu au moment de la retraite.

HAUSSES DE COTISATIONS ÉNORMES POUR LES JEUNES ACTIFS

Sur la base des conditions de travail actuelles de jeunes ayant cotisé pour la première fois en 2019 pour les hommes et en 2020 pour les femmes, à l'âge de 21 ans, l'USS a comparé ce que ces salariés devraient payer à l'AVS ou à un 3^e pilier durant toute leur vie professionnelle pour obtenir une rente identique. Le résultat est sans appel.

Un vendeur assuré uniquement de manière privée payerait 488 francs de cotisations supplémentaires par mois, ou 257 886 francs de plus durant toute sa carrière, pour toucher l'équivalent d'une rente AVS. Une assistante en soins devrait, elle, débourser 571 francs de plus (294 580 francs au total). Un constructeur de routes 432 francs supplémentaires tous les mois (228 198 francs au total). Même des professionnels au revenu confortable, comme une médecin-chef, auraient à payer davantage, soit

475 francs de plus par mois pour cette doctoresse (245 000 francs au total). L'étude montre qu'une femme seule gagnant un revenu médian verse quelque 300 000 francs au total à l'AVS pour toucher une rente du 1^{er} pilier. Pour percevoir la même rente selon le seul système de prévoyance privée, elle devrait débourser 250 000 francs de plus, soit environ 550 000 francs (plus de 80%). Pour les hommes seuls, travaillant un an de plus, ce surcoût serait de 67%.

TROIS FOIS PLUS CHER POUR UNE FAMILLE

Ces premiers chiffres concernent des femmes et des hommes seuls et sans enfants. L'étude présente aussi les résultats pour une famille avec deux enfants. Ainsi, un couple formé d'un magasinier et d'une assistante en soins devrait débourser 1006 francs de plus par mois, ce qui représente un supplément de 531 116 francs, pour toucher la rente qu'il obtiendrait avec l'AVS. Même topo pour un infirmier et une animatrice qui devraient payer 788 francs de plus par mois (416 089 francs au total). Par ailleurs, l'AVS offre des bonifications pour les tâches éducatives permettant de suppléer une diminution ou une interruption de l'activité professionnelle quand la famille s'agrandit. Ce qui n'est pas le cas dans la prévoyance privée. Dès lors, les contributions devraient être plus élevées pour compenser ces périodes. Selon les calculs de l'USS, pour un couple avec deux enfants et un revenu moyen, une rente financée de façon privée serait 350% plus chère qu'avec l'AVS.

REFORCER L'AVS AVEC UNE 13^e RENTE

Le point de départ de l'USS pour la réalisation de cette étude est le sombre avenir annoncé dans la prévoyance vieillesse, avec des rentes du 2^e pilier «en chute libre depuis plus d'une décennie» et des rentes AVS qui ne suffisent pas pour vivre. «Un problème socioéconomique majeur pour les gens qui travaillent, et qui doit impérativement être résolu», note la faîtière dans son rapport. Forte des résultats de la recherche, l'USS préconise de renfor-



L'Union syndicale préconise de renforcer l'AVS, misant sur l'initiative populaire fédérale pour une 13^e rente qu'elle a déposée fin mai à la Chancellerie

cer l'AVS et de couper court à la volonté des assureurs vie et des banques de proposer aux salariés un 3^e pilier, très cher, pour compenser les baisses de rente. Pour cela, la faîtière des syndicats compte sur l'initiative populaire fédérale pour une 13^e rente AVS qu'elle a déposée fin mai à la Chancellerie. Cette initiative permettrait d'augmenter la rente annuelle de tous les retraités de 8,3%. Le financement de cette 13^e rente coûterait, pour une personne seule ayant un revenu moyen, 45 francs par mois. Si l'équivalent de cette 13^e rente était financé par le 3^e pilier, il en coûterait 176 francs par mois pour une femme et 144 francs pour un homme. Soit trois à quatre fois plus! ■

* Un extrait en français de l'étude parue dans le «Dossier No 147» de l'USS est disponible sur le site: uss.ch

«LA COMMISSION DU NATIONAL LAISSE TOMBER LES FEMMES»

Le 29 octobre dernier, l'Union syndicale suisse protestait contre la position prise par la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS-N) au sujet de la réforme du 2^e pilier, LPP 21. La majorité de droite du Parlement a torpillé le projet présenté par les partenaires sociaux (syndicats et Union patronale suisse) qui prévoit une réforme comportant notamment une revalorisation des rentes des femmes, ainsi qu'une compensation de la diminution des retraites qui résultera de la baisse du taux de conversion de 6,8 à 6% prévue dans le projet LPP 21. Une baisse des rentes allant jusqu'à 12% pour les futurs retraités.

La commission a décidé d'appuyer le «modèle de Courten» qui prévoit de ne compenser cette perte que pour 35 à 40% des assurés. Autre décision: l'augmentation des cotisations au 3^e pilier qu'il sera possible de déduire fiscalement. Soit un allégement d'impôts représentant un demi-milliard de francs. L'USS dénonce le modèle adopté par la commission, qui sera synonyme de coûts supplémentaires pour les travailleurs. «Il faudra payer plus cher pour toucher encore moins de rente», note-t-elle dans un communiqué. Elle s'indigne également que la droite de la commission «préfère suivre les aspirations des assureurs et des banques», plutôt que le compromis des partenaires sociaux.

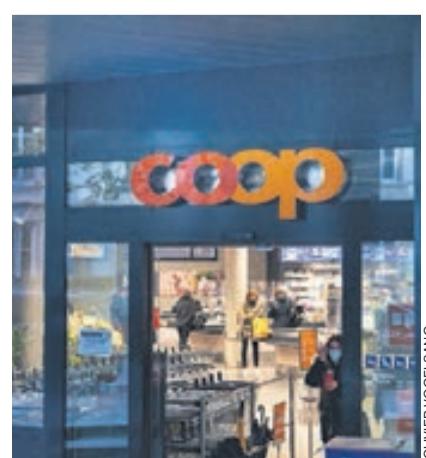
La faîtière syndicale déplore des décisions lourdes de conséquences pour les femmes. Et fustige le retournement de certains parlementaires de droite qui avaient prétendu vouloir s'attaquer au fort écart de rentes qu'elles subissent: «Deux ans après la Grève des femmes, ils les laissent doublément tomber: d'abord en proposant le relèvement de leur âge de la retraite à 65 ans dans AVS 21, et maintenant aussi avec cette réforme du 2^e pilier.» ■

Nouvelle CCT pour le personnel de Coop

Les salaires minimums sont relevés et le congé maternité prolongé. Unia s'en félicite, tout en soulignant que des améliorations dans la branche sont toujours nécessaires

Textes Aline Andrey

Dès le 1^{er} janvier 2022, le salaire minimum du personnel de Coop se montera à 4100 francs. Après une formation initiale de deux, trois ou quatre ans, il s'élèvera respectivement à 4150, 4200 et 4300 francs.



La nouvelle convention concerne quelque 37 000 employés.

C'est l'une des améliorations de la nouvelle Convention collective de travail (CCT) renégociée par Unia et les autres partenaires sociaux. «Les collaboratrices, dès la première année de travail, bénéficient d'un congé maternité de 18 semaines, au lieu des 14 semaines légales, rémunérées à 100%. Un congé en cas d'adoption est aussi prévu, ainsi qu'un soutien financier élargi pour la garde externe des enfants», se réjouit Anne Rubin, coresponsable du commerce de détail du syndicat.

De surcroît, les indemnités versées aux employés assurant des services de piquet (notamment dans la logistique et la production) ont été augmentées. Unia estime ainsi que des avancées importantes ont été réalisées en ce qui concerne les salaires à l'embauche et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. A noter que ces mesures bénéficient également aux employés du commerce en ligne Coop.ch aussi soumis à la CCT. Cette nouvelle convention reconduite pour quatre ans, de 2022 à 2025, couvre quelque 37 000 personnes.

RÉSOLUTION DE LA BRANCHE

Concernant les négociations salariales pour l'an prochain, une courte majorité des délégués du groupe professionnel Coop d'Unia a refusé le résultat des négociations salariales pour l'an prochain, estimant que 40 francs supplémentaires mensuels pour les salaires allant jusqu'à 4400 francs n'étaient pas suffisants.

Plus largement, dans une résolution adoptée lors de la conférence de branche du 19 octobre, les délégués ont revendiqué plusieurs mesures de la part des différentes enseignes: le strict respect des temps de repos et de pause (pas de semaine de six jours); la compensation des heures supplémentaires (dans les deux mois); des suppléments sans conditions pour le travail du soir et du dimanche; la fermeture avancée des magasins (16h) les 24 et 31 décembre; des plannings conciliables avec la vie de famille et privée; davantage de personnel, pour alléger la charge de travail supplémentaire; une réduction de la durée d'activité et une limitation de la journée de travail

(10 heures au lieu de 14 heures); l'arrêt du travail sur appel. Les vendeuses et les vendeurs demandent davantage de reconnaissance et une revalorisation des rémunérations et de leurs conditions de travail. D'autant plus avant les journées stressantes du Black Friday

et de la période de Noël synonyme de chiffres d'affaires pour les commerces, mais de fatigue et de pression considérables pour le personnel. ■

MIGROS AUGMENTE SES SALAIRES

Le 7 octobre, Unia faisait pression sur Migros en dénonçant par différentes actions, partout en Suisse, la politique salariale injuste du géant orange. Le 2 novembre, ce dernier a annoncé une hausse de la masse salariale de 0,5 à 1% (selon les coopératives et les unités organisationnelles) pour l'an prochain, ainsi qu'une augmentation du salaire minimum. Celui-ci atteint ainsi le niveau de Coop. Soit 4100 francs, dès le 1^{er} janvier 2022. Les rémunérations après deux, trois ou quatre années d'apprentissage s'alignent également sur son concurrent, mais dès le 31 mars 2023 seulement. A noter que ces augmentations ne sont pas appliquées au Tessin. Dans un communiqué Migros souligne: «Les autres membres du personnel se verront accorder des ajustements de salaire au cas par cas selon des critères de fonction et de performance.» Et de mentionner également l'octroi de primes, de cartes cadeaux ou encore de bons d'achat dans ses magasins. «Migros a dû suivre les salaires minimums de Coop. Nous regrettons toutefois qu'il n'y ait pas de hausse générale des salaires. Car cela signifie qu'une partie des employés va perdre du pouvoir d'achat puisqu'une inflation est prévisible», commente Anne Rubin, coresponsable du commerce de détail à Unia, syndicat non reconnu comme partenaire social dans la Convention collective nationale de travail (CCNT) Migros. ■

SGBI USS

De bonnes conditions de travail pour des soins de qualité

Oui à l'initiative sur les soins infirmiers le 28 novembre

Applaudir ne suffit pas.
OUI
à l'initiative
sur les soins infirmiers

JURA SOIRÉE SUR L'INITIATIVE POUR DES SOINS INFIRMIERS FORTS

Mercredi 10 novembre 2021 à 20h à la salle de la chapelle au lycée cantonal à Porrentruy

La Fédération d'Ajoie du Parti socialiste jurassien organise une soirée-débats consacrée à l'**initiative sur les soins infirmiers** soumise au vote le 28 novembre.

Seront notamment présents:

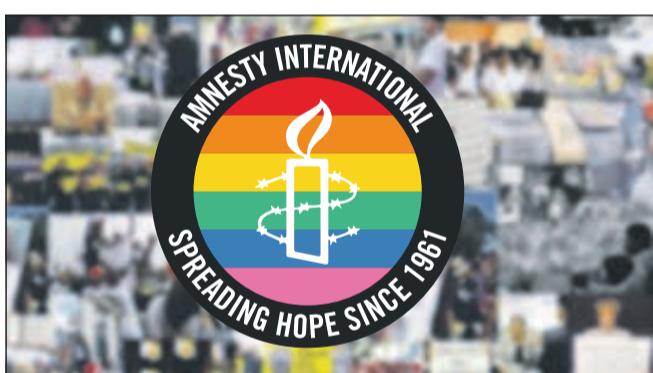
Elisabeth Baume-Schneider, Conseillère aux Etats, PS

Claudia Cattelani, Secrétaire syndicale secteur des soins, Unia Transjurane

Thomas Sauvain, Secrétaire régional SSP Jura

Anne Guyot, Présidente de l'ASI

Anne-Françoise Loup, Directrice du Domaine Santé, Haute Ecole Arc Santé



Depuis 60 ans et aujourd'hui plus que jamais :

Agir pour le changement

Amnesty sauvegarde et renforce les droits humains partout dans le monde – avec succès. Aujourd'hui, notre mouvement compte plus de 10 millions de personnes. Vous aussi, soyez de la partie !

Faites un don avec TWINT

Scanner le code QR avec l'app TWINT

Entrer le montant et confirmer le don



WWW.EVENEMENT.CH

GENÈVE

OUVERTURES EXCESSIVES
PERSONNEL SACRIFIÉ



VOTONS **NON** À LA MODIFICATION DE LA LHOM

L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL
Place de la Riponne 4
1005 Lausanne
Tél. 021 32114 60
Fax 021 321 14 64
redaction@evenement.ch
www.evenement.ch

ÉDITEUR L'Événement syndical
Syndicat Unia

PRÉSIDENT Yves Defferrard

RÉDACTRICE EN CHEF Sylviane Herranz

RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE
Sonya Mermoud

ADMINISTRATEUR Nicolas Jacot

JOURNALISTES

Sylviane Herranz, Sonya Mermoud,
Aline Andrey, Manon Todesco,
Jérôme Béguin

COLLABORATEURS RÉGULIERS

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

PHOTOGRAPHES

Thierry Porchet,
Olivier Vogelsang

ABONNEMENTS 39 éditions par an

Abonnement annuel Fr. 60.-
Abonnement de soutien Fr. 100.-
forum@evenement.ch
Publicité pub@evenement.ch

CONCEPTION & MISE EN PAGES

Atoll "îlots graphiques"
Catherine Gavin

IMPRESSION

Pressor SA, Delémont
Tirage contrôlé 55 111 exemplaires

LE COURRIER

**L'information a un prix,
son indépendance aussi**

Offrez (-vous) un média engagé!

2 mois d'essai dès 19 Frs.

LES MAÇONS SORVENT DES NÉGOCIATIONS SALARIALES LES MAINS VIDES

La Société suisse des entrepreneurs refuse de faire bénéficier les travailleurs du secteur principal de la construction de la bonne marche des affaires. Les syndicats s'insurgent

Aline Andrey

«Le patronat n'a même pas voulu négocier une possible augmentation générale des salaires. Alors que les perspectives dans la branche sont très bonnes.» Nico Lutz, responsable du secteur de la construction d'Unia, est outré. Avec Syna, le syndicat souligne dans un communiqué commun que «les chiffres d'affaires dans le secteur principal de la construction sont stables depuis des années et se situent actuellement à un niveau historiquement élevé. La plupart des entreprises partagent cette vision optimiste...» La Société suisse des entrepreneurs (SSE) indique pour sa part que «les syndicats n'étaient pas prêts à reconnaître l'importance des augmentations de salaire individuelles basées sur la performance». Et qu'«une augmentation générale des salaires selon le principe de l'arrosoir ne permet pas de remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée». Pour Nico Lutz, cette réflexion est indigne du travail acharné de tous les

maçons. «Sur un chantier, les mauvaises performances n'existent pas. Avec la pression des délais, tout le monde court, donc chacun doit être récompensé. Les bons résultats, grâce à une productivité accrue, sont l'œuvre du collectif.» De surcroît, avec un renchérissement de 1% environ actuellement, tous les salariés perdent déjà des plumes.

DEUX ANS SANS AUGMENTATION

«Dans beaucoup d'autres branches, des augmentations ont été accordées. Alors pourquoi dans le gros-œuvre, qui se porte à merveille, cela n'est-il pas possible?» interroge Nico Lutz, qui demandait une hausse de 100 francs. Le patronat n'a même pas daigné proposer un montant.» Cela signifie que ces deux dernières années, aucune majoration générale des salaires n'a été acceptée. En 2018 puis en 2019, elle avait été de 80 francs supplémentaires chaque année. Dans son communiqué la SSE estime, pour sa part, que «les salaires dans le secteur principal de la construction

sont de loin les plus hauts de l'artisanat au niveau européen...».

«Comment peuvent-ils comparer des salaires suisses et européens, alors que les charges sont tellement plus lourdes ici?» s'indigne Nico Lutz, qui précise, en outre, que le salaire moyen

a baissé dans toutes les classes salariales en 2021.

Unia et Syna se disent déjà prêts à lutter l'année prochaine dans le cadre du renouvellement de la Convention nationale (CN) pour plus de protection pour la santé des maçons, des me-

sures contre la pression croissante en termes de délais, et «une augmentation décence pour les gens qui construisent nos maisons, nos routes, nos écoles et nos hôpitaux». ■



Les syndicats ont réclamé, sans succès, une hausse de 100 francs.

«C'est un affront pour le personnel du secteur»

Les associations patronales du second œuvre romand ont refusé toute revalorisation des salaires. Colère des syndicats

Sonya Mermoud

«Ils s'agit d'une gifle infligée à quelque 22 000 salariés actifs dans ces métiers qui ont travaillé dur durant la pandémie.» Dans un communiqué commun, Unia et Syna ont dénoncé l'attitude des employeurs du second œuvre romand qui ont refusé toute revalorisation des salaires des collaborateurs œuvrant dans les domaines de la menuiserie, charpente, plâtrerie-peinture, pose de sols, carrelage, etc. La séance de négociations tenue le 5 novembre dernier a en effet tourné court. Les deux principales organisations patronales de la branche, la FRECEM (Fédération romande des entreprises de charpenterie, d'ébénisterie et de menuiserie) et la FREPP

(Fédération romande des entreprises de plâtrerie-peinture) ont rejeté toute revendication de majoration des rémunérations. Et n'ont, selon les syndicats, opposé aucun argument valable justifiant un blocage salarial. «En effet, la conjoncture est excellente dans la construction en général et dans le second œuvre en particulier. Les carnets de commandes sont pleins, les permis de construire délivrés en hausse, tout comme les investissements relatifs à l'assainissement énergétique des bâtiments.»

Au regard de cette situation, Unia et Syna estiment que rien ne peut expliquer un tel refus des patrons, «hormis des motivations idéologiques, voire l'appât du gain». Et s'insurgent contre le fait que la reprise ne profite pas aussi aux travailleurs. «C'est un

véritable affront pour le personnel. Une attitude totalement irrespectueuse. Les salariés ont aussi clairement souffert de la crise sanitaire et nombre d'entre eux ont vu leur rémunération amputée de 20%. On agit comme si rien ne s'était produit», s'énervé Aldo Ferrari, co-responsable du secteur Arts et métiers d'Unia.

ZÉRO RECONNAISSANCE

Les représentants des travailleurs rappellent en effet dans la foulée les difficiles conditions de travail rencontrées par les employés multipliant, précisent-ils, les heures supplémentaires. Des conditions qualifiées d'indignes, «sur des chantiers trop souvent insalubres et mal organisés». «Durant la pandémie, les travailleuses et les travailleurs réduits à manger sur des parkings et dans des locaux non chauffés ont fait les gros titres. Là où la décence plaiderait pour une reconnaissance de leurs efforts, le patronat préfère poursuivre sa ligne de blocage salarial. Depuis 2012, seul 1,8% d'augmentation négociée a été concédé, et rien depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective de travail (CCT) en 2019. Contrairement à de nombreuses branches de l'artisanat où il y aura des augmentations.» Pour Unia et Syna, cette situation pénalise l'attractivité des métiers du second œuvre romand alors que l'on constate déjà une baisse «dangereuse» du nombre d'apprentis et une pénurie du personnel qualifié. «Cette politique de guerre des prix assumée durant dix ans par le patronat ne profite à personne. Les travailleurs et les travailleuses n'entendent pas en subir les conséquences.» Et les syndicats de prévenir qu'ils s'organiseront activement dès maintenant pour s'en défendre, notamment en vue du renouvellement de leur CCT en 2023. ■



NEIL LABRADOR/PHOTO D'ILLUSTRATION/ARCHIVES

Les personnes actives dans les branches du second œuvre romand rassemblant la menuiserie, charpente, plâtrerie-peinture, pose de sols, carrelage, etc. ne toucheront pas d'augmentation.

POING LEVÉ

LE SERPENT QUI SE MORD LA QUEUE

Par Jérôme Béguin

A Genève, les associations patronales ont lancé la semaine dernière leur campagne en faveur de la révision de la Loi cantonale sur les heures d'ouverture des magasins (LHOM). Soumise à votation le 28 novembre, la modification étendra les horaires des commerces de 18h à 19h le samedi et autorisera leur ouverture trois dimanches par an. Emmenés par Unia, la gauche et les syndicats ont lancé un référendum contre ce projet imposé par la droite patronale sans concertation et en bafouant la volonté populaire. En 2016, le peuple avait en effet donné son feu vert à des ouvertures le 31 décembre et trois dimanches par année sous condition de l'existence d'une convention collective de travail étendue, qui se fait toujours attendre. Au bout du lac, le dialogue social n'est invoqué par les patrons que lorsque cela les arrange bien. L'année passée, ils appelaient ainsi le peuple à refuser le salaire minimum, la main sur le cœur, ils disaient vouloir privilégier le partenariat social. Aujourd'hui, ils s'assointent allègrement dessus.

Certains se bercent encore de l'illusion qu'élargir les horaires permettra de lutter contre la concurrence du commerce en ligne et du tourisme d'achat, comme si l'offre et les prix n'étaient pas les éléments déterminants. Ouvrir plus longtemps va-t-il mettre des pièces dans notre portemonnaie? Non, mais à ce jeu, il peut y avoir des gagnants – les grands distributeurs – et des perdants – les petits commerçants. Premier acteur de la vente en ligne dans notre pays et disposant de deux supermarchés en France voisine, Migros gagnera à tous les coups – s'il y a quelque chose à gagner. Malins, les représentants des plus grandes surfaces se sont bien gardés de participer à la conférence de presse des associations d'employeurs, laissant de petits commerçants monter au front.

Il existe bien un moyen d'augmenter le chiffre d'affaires du commerce. Nul besoin d'ouvrir le dimanche, il suffit d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs modestes et précaires... Mais les mêmes qui nous demandent de consommer plus s'opposaient au salaire minimum... C'est un peu le serpent qui se mord la queue. Et puis, remarquons qu'une fois encore, il nous est proposé de rester dans le cadre de l'hyperconsommation. Ces patrons ont-ils entendu parler du réchauffement climatique? Ce n'est pas en élargissant les horaires des commerces que nous allons réduire nos émissions et nos dépenses énergétiques. C'est bien un autre avenir que nous devons inventer. Dans l'immédiat, il faut que nous soyons nombreux et nombreuses le 28 novembre à dire que nous ne souhaitons ni travailler ni faire des courses les samedis soir et les dimanches. Nous voulons, au contraire, sortir et rencontrer des amis, être en famille et profiter du calme. Soyons raisonnables, la vie est trop courte pour que nous passions nos week-ends dans les magasins. ■

«LES APPRENTIS ISSUS DE LA MIGRATION SONT CONSCIENTS DE LA CHANCE QU'ILS ONT»

Deux patrons ont fait le choix d'engager des jeunes réfugiés comme apprentis. Ce n'est toutefois pas l'altruisme qui a motivé leur décision, mais bien la conviction qu'il s'agissait là des candidats les plus prometteurs. Témoignages

Propos recueillis par Line Golestanî

Lorsqu'ils ont effectué un stage et fait connaissance avec leurs futurs patrons, Amir, originaire d'Afghanistan, et Banna, Erythréenne, avaient encore «de grosses lacunes en français». Cela n'a pas empêché la pharmacienne et le coiffeur de voir en eux les

candidats idéaux. Situés en plein centre de Lausanne, la pharmacie Amavita Conod et le salon de coiffure Incognito sont des enseignes très fréquentées, où l'on attend de l'équipe qu'elle fasse preuve de dynamisme. Les deux maîtres d'apprentissage ont vite compris que la grande motivation des deux jeunes candidats et leur parcours de vie feraien la différence.

Contrairement à Banna, Amir a eu la chance de pouvoir accéder au PAI (pré-apprentissage d'intégration). Cette mesure, lancée en 2018, permet aux jeunes de 16 à 35 ans de bénéficier d'un soutien spécifique durant une année, afin «d'acquérir dans un contexte professionnel les compétences de base requises pour entreprendre une formation profession-

nelle initiale» et intégrer une filière AFP ou CFC l'année suivante*. Tout d'abord prévu pour une durée de quatre ans, le PAI devenu PAI+ vient d'être étendu aux adolescents et aux jeunes adultes en dehors du domaine de l'asile, originaires de pays de l'UE/AELE et d'Etats tiers «qui présentent des lacunes en termes de formation». ■

* Plus d'informations sur: sem.admin.ch/sem/fr/home.html, onglet «Intégration», puis «Préapprentissage d'intégration (PAI)».

«Elle s'est très vite intégrée à notre équipe multiculturelle»



Banna, originaire d'Asmara, Erythrée, qui vient de terminer son apprentissage d'assistante en pharmacie et Valeh Berclaz-Fakhfouri, gérante de la pharmacie Amavita Conod à Lausanne.

Originaire d'Iran, Valeh Berclaz est arrivée en Suisse en 1991, à l'âge de 19 ans, pour ses études. «J'ai dû apprendre le français et j'ai commencé l'université en septembre 1992, après avoir passé mon examen d'équivalence du Baccalauréat. J'ai obtenu mon diplôme de pharmacienne en 1998, et j'ai tout de suite commencé à travailler, car à ce moment-là mon mari avait repris des études. Je n'ai pas eu de répit! J'ai débuté dans une autre pharmacie Amavita du quartier sous-gare alors que j'étais encore étudiante. J'en ai été la gérante pendant douze ans, avant de devenir responsable de celle-ci en 2015. La pharmacie où je travaillais avant n'était pas aussi multiculturelle que celle-ci, c'était une pharmacie de quartier, plus classique. Quand je suis arrivée ici, l'ancien gérant avait déjà engagé un apprenti et une employée originaires d'Erythrée. Il y avait déjà cette tradition d'embaucher des collègues de partout. J'ai trouvé cela extraordinaire. On n'engageait toutefois pas de préapprentis, et c'est ce qui a été chouette à mon arrivée, car j'ai réalisé que j'avais le droit d'engager ces jeunes en préapprentissage, pour leur permettre de se préparer à l'apprentissage.

On a commencé avec un apprenti portugais. Quand il a débuté son préapprentissage, João était extrêmement timide, mais petit à petit, il s'est épanoui et a mené sa formation avec d'excellents résultats, il a fini avec une moyenne de dingue. Avoir eu João en préapprentissage m'a vraiment motivée à renouveler cela, et Banna est venue juste après.

«Les collègues ici à la pharmacie m'ont aidée, je posais beaucoup de questions et ils corrigeaient mes fautes de français. A l'école aussi, les professeurs m'expliquaient quand je ne comprenais pas», se souvient Banna, arrivée seule en Suisse il y a huit ans, à l'âge de 18 ans. «Au début de ma recherche d'apprentissage, j'ai fait des stages dans des EMS, mais je n'ai pas trop aimé. Ensuite, j'ai été en stage dans deux autres pharmacies, avant d'arriver dans celle-ci, où j'ai été engagée. Le domaine de la santé m'avait toujours intéressé. Aux cours, j'étais la seule Erythréenne.»

HYPERMOTIVÉS...

«Ces jeunes viennent faire des stages chez nous, et on voit tout de suite à quel point la personne est motivée, on se trompe rarement! sourit la phar-

«Les jeunes d'ici n'ont pas la même culture du travail»



Amir Mosavi, originaire de Mazâr-e Sharif, Afghanistan, en dernière année de CFC de coiffure et Christophe Favre, coiffeur chez Incognito Barb'hair Shop, Lausanne, Flon.

macienne. Si la personne n'a pas du tout le niveau, elle ne peut pas simuler durant toute une semaine! On voit le dynamisme, car chez nous, ça y va, il faut être au taquet. Banna a fait son stage d'une semaine, on a fait un petit test, et on s'est dit qu'il fallait l'engager. Elle a très vite progressé, c'était incroyable. On a ensuite eu Rodrgio, qui vient d'Equateur et débute maintenant sa 1^{re} année, et Leyla, originaire du Kurdistan irakien, qui a déjà un niveau tellement bon qu'elle pourra faire le cursus accéléré, en deux ans au lieu de trois.

Banna a énormément de mérite, car au début, le français, ce n'était pas encore ça! Elle a beaucoup travaillé. On a vraiment de la chance de l'avoir parmi nous. Sa personnalité joyeuse, sa ponctualité et son dynamisme sont très appréciées. Ce n'est pas quelqu'un que l'on doit motiver le matin et elle s'est très vite intégrée à notre équipe multiculturelle. Anne-Marie, une amie professeure de français retraitée avait aussi commencé à lui donner des cours une fois par semaine, gratuitement. Malheureusement, avec l'arrivée de la pandémie, on a dû arrêter...

Les apprentis issus de la migration sont conscients de la chance qu'ils ont. Avec un jeune d'ici qui a toujours tout eu, à la moindre petite remarque, les parents sont là, on vous convoque avec le commissaire d'apprentissage... Et là, on explique qu'on ne lui a rien dit, si ce n'est d'arriver à l'heure ou conseillé de ne pas aller à un concert à Paris le jeudi puis d'être absent le lundi...!

Il me semble qu'en venant d'ailleurs, on apprécie plus la chance qui nous est donnée, moi y compris. Tous les jours, je dis: «Merci mon Dieu, quelle chance j'ai eue de venir en Suisse!» Après avoir traversé des choses difficiles, on passe toutes les petites contrariétés et on ne boude pas pendant deux semaines pour ça! Alors, je trouve cela beaucoup plus simple. Le monde a aussi changé, l'apprenti ne nettoie plus les toilettes, ne fait pas le ménage, mais il fait le boulot de base. Banna ne va toutefois pas tirer la tête si je lui dis: «Vous donneriez un coup d'aspi devant la porte?», à la limite, elle va même prendre d'elle-même l'initiative de le faire. Ça ne nous atteint pas ce genre de chose et c'est plus agréable, franchement. Ils sont là, ils savent pourquoi, ils sont hypermotivés et se donnent à fond, je trouve ça génial!» ■

Jusqu'au début septembre, Christophe Favre gérait le très chic salon de coiffure Tony & Guy, avec son associé. Il l'a tout récemment quitté pour intégrer le salon Incognito, dans le quartier du Flon, et a emmené son apprenti avec lui.

«Amir est le 3^e apprenti que je forme, et je n'avais jamais engagé de réfugiés auparavant. Les deux premières fois, c'était des Suisses, l'une était la filleule de mon associé, la 2^e devait refaire son apprentissage, car ça n'avait pas été avec son ancien patron. J'ai un ami qui travaille avec l'EVAM et, un jour, il m'a dit: «J'ai un petit jeune qui aimerait faire un stage, est-ce que ça te dit qu'il vienne chez toi?» On s'est rencontrés comme ça. Il a fait trois jours, et j'ai directement décidé de l'engager. J'avais déjà eu des échos positifs, car il avait effectué un stage dans un autre salon où je connais tout le monde, une Afghane y travaille, et elle m'avait dit qu'Amir était «un bon élément».

Quand on cherche des apprentis, parmi les stagiaires qui viennent chez nous, on voit assez rapidement qui a l'esprit d'initiative, qui se bouge un peu plus que les autres... il y a de tout, et c'est vrai qu'Amir sortait du lot! Il était réveillé, on va dire. Il voyait tout, faisait les choses, a vite été à l'aise malgré le fait qu'il ne parlait pas bien le français, c'est ce qui était étonnant, ça ne le dérangeait absolument pas! Il était super dégourdi, c'est pour ça que mon choix s'est porté sur lui, il fallait vraiment lui donner sa chance.»

«Au début, en cherchant un apprentissage, je n'envisageais pas spécialement la coiffure, mais ma sœur m'a convaincu d'essayer, et ça m'a plu, explique le jeune homme de bientôt 24 ans. Les cours, ce n'est pas facile, mais à la maison, ma sœur m'aide, et j'ai aussi deux heures de cours par semaine à Accent où je reçois un appui pour faire les leçons.»

A l'évocation des patrons hésitant à engager des personnes issues de l'asile, Christophe assure qu'il n'avait pour sa part aucun a priori. «Des Suisses qui sont en retard, qui ont toujours des problèmes, j'en connais! Il ne faut donc pas stigmatiser les étrangers. Je pense que les jeunes d'ici n'ont pas la même culture du travail», remarque le baroudeur, qui a eu «l'occasion de voir comment les choses se passaient ailleurs».

PROGRESSION TRÈS RAPIDE

«Amir avait déjà travaillé; il n'a pas été à l'école jusqu'à 16 ans comme les jeunes d'ici, pour lesquels tout va de soi, tout est fourni... Les jeunes comme lui ont déjà une notion du travail, dans des conditions autrement plus difficiles! Ici, on ne travaille *que* cinq jours par semaine, *que* 42 heures, pas la nuit, pas le dimanche, on n'a pas le droit!»

En Iran, où Amir a grandi, les conditions sont particulièrement dures pour les Afghans. En Suisse au moins, on donne leur chance aux étrangers, mais malheureusement, il y aura toujours des gens racistes. Voyez ce qui se passe en France, les réfugiés soupçonnés d'être des terroristes... On fait des amalgames. Avant, c'était les Italiens, les Espagnols... et je vois, tous ses copains afghans, ils font des apprentissages, ça travaille! C'est la première fois qu'il passait des examens dans sa vie et il a réussi, en plus en français!

Amir a un permis F, une «admission provisoire», je ne savais pas précisément ce que c'était, mais je ne me suis pas posé de questions, je me suis dit que la paix ne reviendrait pas de sitôt en Afghanistan et qu'il ne serait donc pas renvoyé tout de suite. Quand j'ai fait la demande à l'Office de la population, j'ai précisé que je voulais qu'il puisse garder son autorisation de séjour au moins jusqu'à la fin de son apprentissage. Je ne connaissais pas non plus les PAI, mais j'ai pensé que ce serait bien qu'Amir puisse profiter de cette mesure.

Il y a plein de gens, parmi ces jeunes, qui veulent travailler, et il faut leur donner leur chance. Ils sont beaucoup plus motivés, avec un autre jeu derrière. Amir a très vite progressé en français et, maintenant, les clientes ont peur qu'il prenne l'accent vaudois! Le fait d'être tout le temps avec nous, de parler, ça aide beaucoup, et puis lire aussi. Le matin, je lui apporte le *20 minutes* et on le lit, même si c'est des bêtises, et quand il y a un mot qu'il ne comprend pas, il le cherche sur Google, le traduit, car le français, c'est compliqué! Il a aussi dû se mettre un peu à l'anglais, parce que ça parle pas mal anglais, parmi nos clients.» ■

«JE SOUHAITE QUE LES MILITANTS FASSENT AVANCER LA CAUSE DES TRAVAILLEURS»

Anna Gabriel Sabate est la nouvelle secrétaire régionale d'Unia Genève. Pour la première fois, une femme prend la tête de la direction d'une région qui sera entièrement féminine

Jérôme Béguin

Anna Gabriel Sabate est la nouvelle secrétaire régionale d'Unia Genève, elle a été élue la semaine dernière par l'assemblée régionale des délégués. Depuis le départ d'Alessandro Pelizzari en juin 2020, la région forte de quelque 14 000 membres était dirigée par intérim par Aldo Ferrari. L'ancien membre du comité directeur d'Unia a été remercié par l'assemblée régionale pour le travail réalisé depuis une année et demie.

La direction d'Unia Genève sera désormais entièrement féminine puisque Anna Gabriel Sabate pourra s'appuyer sur Audrey Schmid, responsable de l'encadrement individuel des membres; Manuela Chittaro, en charge de l'administration et des finances; et Anne Quaegebeur, du personnel. Une équipe que vient renforcer Helena Verissimo de Freitas, élue secrétaire régionale adjointe par l'assemblée régionale.

FAMILLE OUVRIÈRE

Agée de 46 ans, Anna Gabriel Sabate est arrivée à Genève en 2018 et a commencé à travailler au sein d'Unia dans la foulée. Elle bénéficie d'une longue expérience syndicale acquise dans son

pays d'origine, l'Espagne. «Je suis syndiquée depuis mes 16 ans, être membre d'un syndicat, participer à des manifestations et à des actions en faveur des salariés fait partie de mon ADN», explique la Catalane dans un français parfait. Je suis issue d'un milieu ouvrier et d'une famille imprégnée d'une très forte tradition syndicale. Une partie de ma famille est originaire d'Andalousie et l'autre de Catalogne. Des deux côtés, les hommes étaient mineurs. J'ai grandi dans un village avec des mines et des conditions de travail très difficiles et dangereuses. Lorsque nous entendions la sirène, nous savions qu'un grave accident s'était produit et que nous aurions certainement des victimes à déplorer. Son père était ouvrier de la métallurgie, tandis que sa mère travaillait dans l'industrie textile. «J'ai été la première représentante de ma famille à entrer à l'université.» Après ses études, elle exercera le métier d'éducatrice et donnera des cours de droit à l'université. «J'ai fait partie de commissions de personnel et de comités de grève. J'ai participé à toutes les grèves générales et à toutes celles que nous avons organisées à l'université. Alors, bientôt une grève générale au bout du lac? «Ce qui me frappe en

Suisse, c'est la crainte qu'ont les salariés de se mobiliser. Je peux le comprendre, car pour le moment, nous ne disposons pas de protection efficace pour les délégués syndicaux et contre les licenciements abusifs. Mais il faut tâcher de dépasser cette peur. Ce n'est que par la mobilisation que nous avons pu obtenir des acquis sociaux.»

ÉLARGIR LES BASES MILITANTES

En plus de redonner confiance au monde du travail, une autre tâche d'importance attend la nouvelle et dynamique secrétaire régionale: «Nous devons élargir nos bases militantes, notamment en direction du tertiaire, c'est un gros défi qui implique de renouveler nos pratiques et nos formules. Nous devons nous montrer créatifs pour attirer les salariés vers l'engagement syndical.» Pour réaliser ce dessein, elle se félicite de pouvoir compter sur une direction entièrement féminine: «C'est une chance. Genève est la première région d'Unia dans ce cas. Je vais tout faire pour que cette direction soit collégiale et qu'elle travaille de manière soudée avec les membres.» Si la direction professionnelle est féminine, notons toutefois que le président d'Unia Genève est un homme... Il s'agit de Xavier Henauer.



«Je suis syndiquée depuis mes 16 ans, être membre d'un syndicat, participer à des manifestations et à des actions en faveur des salariés fait partie de mon ADN» indique Anna Gabriel Sabate.

Ce délégué de Givaudan siège au bureau régional avec deux collègues de la construction et une camarade du tertiaire. Outre le bureau, les militants sont encore présents et représentés au comité régional et à l'assemblée régionale des délégués. «Ces instances militantes ont un rôle essentiel à jouer,

conclut Anna Gabriel Sabate. C'est à elles de fixer les grandes lignes de la politique syndicale et de nous guider. Je souhaite que les militants et les militantes se montrent actifs et critiques avec une forte volonté de faire avancer la cause des travailleurs.» ■

Le gérant du Reculet est bien connu d'Unia

L'exploitant illégal du restaurant genevois a aussi sévi comme sous-traitant chez Manor

Jérôme Béguin

Niché à la rue de Montbrillant, derrière la gare, le restaurant du Reculet a été sous les projecteurs des médias début octobre. Son exploitant, la société Sefinvest, occupe les lieux sans l'autorisation du propriétaire, la Ville de Genève. En outre, les employés ne seraient pas payés régulièrement ni déclarés aux assurances sociales, avait dénoncé l'Association romande des travailleurs (ART), une nouvelle organisation syndicale, qui défend quatre travailleurs réclamant près de 40 000 francs de salaires impayés.

La semaine dernière, l'administrateur de Sefinvest a de nouveau été épingle, cette fois par Unia. «En juin, trois anciens employés d'un stand de nourriture en sous-traitance à Manor ont pris contact avec le syndicat parce qu'ils ne disposaient pas des documents leur permettant de s'inscrire au chômage. Ils avaient, en outre, été payés en dessous du salaire minimum», raconte Camila Aros, secrétaire syndicale d'Unia Genève. Unia est d'abord intervenu pour obtenir les justificatifs pour la caisse de chômage, puis, cela fait, le syndicat a tenté de récupérer les salaires manquants. «Nous avons découvert que nous avions déjà eu affaire par le passé à cet employeur. En 2019, il était déjà l'administrateur d'une société sous-traitante de Manor, le Palais des Lys. Nous l'avions dénoncé pour détourments de cotisations sociales,

paiement partiel des salaires et usure. Il s'était alors placé en faillite, laissant des centaines de milliers de francs impayés aux travailleurs. Dans cette nouvelle affaire, il a nié toute responsabilité. C'est pourtant lui qui a fait signer les contrats de travail et c'est lui encore qui livrait tous les matins la marchandise sur le parking de Manor.»

Manor entretient des rapports commerciaux avec la Sàrl Heping Group Saveurs Orientales et c'est cette raison sociale qui apparaît sur les fiches de salaire. Heping Group serait-elle une société écran permettant de poursuivre la collaboration avec Manor? La Sàrl est bizarrement domiciliée dans le même immeuble que le Reculet. Peut-être une coïncidence. Contacté par *L'Événement syndical*, l'administrateur de Sefinvest, Omar Goumba, n'a pas répondu à notre invitation à présenter sa version des faits. «Le syndicat dit des mensonges, je n'ai rien à voir avec cette histoire», a-t-il déclaré à *20 Minutes*.

500 FRANCS POUR UN MOIS DE TRAVAIL

«Nous nous sommes alors tournés vers la direction de Manor, qui a fait pression, poursuit Camila Aros. Les trois travailleurs ont pu obtenir les salaires manquants, des sommes de l'ordre de 1600 à 1700 francs. Ils étaient très heureux de ce résultat, pendant plusieurs mois, les espoirs étaient assez minces, mais heureusement, Manor a joué le jeu. L'entreprise nous a informés qu'une communication avait été faite aux sous-traitants

pour leur rappeler qu'ils sont tenus de respecter le salaire minimum. Reste que l'un des trois travailleurs avait au préalable été engagé par ce patron peu scrupuleux au Reculet. Il n'a touché que 500 francs pour tout un mois de travail dans ce restaurant avant de passer chez Manor. Dans ce cas, nous n'avons pas pu encore récupérer le salaire manquant.»

Même topo pour les autres ex-employés du Reculet. «L'administrateur de Sefinvest n'a jamais répondu à nos courriers et n'a pas cherché avec nous une solution pour les quatre travailleurs que nous défendons. Comme il fait le mort, nous avons déposé des requêtes auprès des Prud'hommes. Nos dossiers sont solides», indique Laurent Tettamanti, secrétaire syndical de l'ART. «Nous sommes par ailleurs en contact avec un autre travailleur qui se dit victime de Sefinvest. Mais comme il était employé dans une boucherie de l'autre côté de la frontière, nous n'avons pour l'heure pas pu faire grand-chose pour lui. Il semble que M. Goumba engage surtout des personnes migrantes en leur promettant de faire des démarches pour régulariser leur situation. Il leur donne un premier acompte sur salaire et, ensuite, ne les paie plus. C'est plutôt violent comme business plan!» ■

COMMUNIQUÉ

CONTRE DES FINS DE MOIS DIFFICILES...

Le groupe des retraitées et des retraités d'Unia Genève tient à prendre position très fermement, aux côtés d'autres organisations et personnes concernées, notamment l'AVIVO, contre la décision de l'OCAS annoncée par un courrier du 26 octobre signé par un «responsable de service», consistant à retarder arbitrairement les dates de versement des rentes AVS/AI aux personnes qui en dépendent, dès janvier 2022.

Un certain nombre de bénéficiaires de ces rentes vivent des situations difficiles sur le plan économique et n'ont pas de réserves. Pour eux, retarder jusqu'à une semaine le versement de ces montants est simplement inadmissible... Ces montants, versés jusqu'ici en tout début de mois, sont naturellement considérés par les bénéficiaires comme un revenu permettant de faire face aux échéances de la fin du mois précédent. On jonglait un peu, mais ça pouvait plus ou moins jouer... Là, les fins de mois difficiles sont étendues, parfois jusqu'au 10 du mois suivant.

Cette décision de l'OCAS doit être annulée. Elle est inadmissible pour au moins trois raisons: elle manifeste une méconnaissance et un mépris inquiétants de la situation concrète et des difficultés matérielles rencontrées au quotidien par des milliers de bénéficiaires des assurances sociales AVS/AI à Genève. Elle leur rend la vie plus difficile! Les bénéficiaires et leurs organisations n'ont évidemment pas été consultés. Elle a été annoncée par un courrier brutal, sans explication aucune et avec comme seule «justification» que les «dispositions légales» en vigueur auraient autorisé l'OCAS... à faire bien pire! Les administrés touchés sont priés de se débrouiller pour s'adapter.

Il apparaît enfin que la décision a été prise, bureaucratiquement, par l'administration de l'OCAS, cela dans le dos des autorités. En effet, le conseiller d'Etat en charge a affirmé n'avoir pas été informé. Le conseil d'administration de l'OCAS ne l'a pas plus été, semble-t-il.

Enfin, à la suite d'une première levée de boucliers face à sa décision, l'OCAS a indiqué qu'elle reviendrait un peu en arrière... mais pas complètement. L'Office prétend en effet dans les médias, que ce serait «techniquement impossible», ce qui est évidemment absurde. La technique a permis et permet de faire ces versements en début de mois... Il faut revenir au statu quo ante en la matière. ■

Pour le groupe des retraités d'Unia Genève, Pierre Vanek, président.

APPRENTIS, VOUS AVEZ DES DROITS!

L'Union syndicale suisse a publié son nouveau guide très complet qui détaille les droits et les règles encadrant l'apprentissage. Focus sur ce nouvel outil

Propos recueillis par Manon Todesco

Plus de 75 000 jeunes ont démarré une formation professionnelle cette année. Novices dans le monde du travail, souvent mineurs, ces apprentis se voient généralement expliquer par leur employeur quels sont leurs devoirs, mais sont-ils vraiment bien informés de leurs droits? Vacances, heures supplémentaires, harcèlement, salaires, syndicalisme: autant de questions légitimes que peuvent se poser les apprentis. Afin d'y voir plus clair, la Commission jeunesse de l'Union syndicale suisse (USS) vient de publier son nouveau guide en ligne, «Je connais mes droits», qui reprend plus de 400 points détaillant les droits et les règles qui encadrent l'apprentissage et protègent les personnes en formation professionnelle. Rédigés dans un langage clair et compréhensible, les textes sont accompagnés de références officielles et de renvois vers les textes légaux applicables. Benoît Gaillard, coresponsable de la communication et des campagnes de l'USS, nous présente ce nouvel aide-mémoire.

Qu'est-ce que ce nouveau guide a de plus que les précédents?

Les précédentes rééditions étaient essentiellement des actualisations de bases légales et des ajouts d'articles. Cette année, nous avons au contraire effectué une révision complète de la totalité du texte. L'ensemble des entrées a été repris, réécrit dans une langue claire et contemporaine, et remis à jour. Près d'une centaine d'entrées ont été ajoutées. La mise en page de la brochure est entièrement nouvelle et met l'accent sur la facilité d'usage et la lisibilité. Nous avons voulu créer un livret qui tienne dans la poche, et un site web qui se consulte aussi simplement qu'un moteur de recherche habituel. Par ailleurs, nous avons entièrement re-

fondé la présence en ligne avec un nouveau site beaucoup plus pratique, avec une fonction de recherche et la possibilité de partager des articles individuels. Enfin, pour la première fois, le contenu en ligne est aussi disponible en italien, en plus du français et de l'allemand.

Des adaptations spécifiques ont-elles dû être faites en lien avec le Covid-19? Le manuel est conçu pour répondre à l'ensemble des questions que peuvent se poser les apprentis. La pandémie a donné plus d'importance à des sujets comme le télétravail, qui ne doit pas être imposé aux apprentis sauf en cas d'absolue nécessité, afin de garantir les conditions d'apprentissage, ou le chômage partiel, qui ne doit pas concerner les apprentis, qui ne peuvent pas voir leur salaire réduit et dont la formation doit être garantie par exemple.

Quels sont les thèmes qui interpellent le plus les apprentis?

Une étude d'Unia menée en 2018 a montré qu'un tiers des apprentis se trouvaient confrontés à des problèmes de harcèlement sexuel durant l'apprentissage. C'est l'un des sujets importants. Les secrétaires syndicaux sur le terrain sont également régulièrement en contact avec des apprentis obligés de faire des heures supplémentaires en quantité déraisonnable. Les questions sur le travail de nuit et du dimanche (interdits, sauf nécessité absolue pour la formation) reviennent également très souvent. En fin de compte, en faisant respecter leurs droits et en étant bien informés sur le cadre qui régit l'apprentissage, les apprentis peuvent protéger leurs conditions de travail mais aussi garantir la qualité de leur formation! ■

Le guide de l'USS est disponible en ligne, sur: droits-des-apprentis.ch, mais peut aussi être commandé sous la forme d'un livret au prix unitaire de 5 francs.

BIENNE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Bienné: 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

Dans la région Fribourg, 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.

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 ouappelez le 0848 949 120.

CAISSE DE CHÔMAGE

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

Adresse postale: Scan Center, cp 1479, 1001 Lausanne.

Courriel inscriptions: geneve.cc@unia.ch

Courriel formulaire PDU1: geneve.pdu1@unia.ch

Permanence guichets

Lundi de 14h à 17h.
Du mardi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h.

Permanence téléphonique

Numéro: 058 332 11 32
Lundi, mardi et jeudi de 8h à 12h et de 13h30 à 17h.

Mercredi de 8h à 12h.

Vendredi de 8h à 12h et de 13h30 à 16h.

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 à Fleurier: de 13h à 18h tous les 15 jours.

Prochaines dates: 11 et 25 novembre, 9 décembre (apéro de fin d'année).

Ouverture du secrétariat

Vendredi de 9h30 à 12h.

Le Locle

Le secrétariat est fermé jusqu'à nouvel avis.

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.

BRÈVES

CONFÉRENCE: LE LOCLE EN GRÈVE

Solidarités Neuchâtel organise ce jeudi, avec la collaboration de l'Association neuchâteloise des étudiants et des étudiantes de la Faculté des sciences, une conférence sur la grève générale qui s'est déroulée en novembre 1918 au Locle. Cette dernière est donnée par l'historien Sébastien Abbet*. Bref retour sur l'événement en question. Novembre 1918. En Suisse, une semaine agitée débute. Elle culmine dans quatre journées de grève générale (le 9 novembre, puis du 12 au 14 novembre 1918). Dans les deux villes des Montagnes neuchâteloises (Le Locle et La Chaux-de-Fonds), où les socialistes sont majoritaires, les ateliers et les usines sont à l'arrêt: le courant électrique est coupé. Les manifestations des grévistes sont impressionnantes, sans doute les plus importantes dans l'histoire des deux cités horlogères. La réaction de la droite et du patronat est à la hauteur de leur frayeur. Pourtant, l'arc horloger est le creuset dans lequel, quelques années plus tard, se fond un alliage particulier: la Paix du travail (signée en 1937 entre l'Association de l'industrie suisse des machines et la Fédération des ouvriers du métal et de l'horlogerie). Comment s'est installé un tel compromis social, par rapport aux vives tensions du passé? Alors qu'en Suisse, le monde du travail est discipliné depuis des décennies par cette paix asymétrique, revenir aux sources de cette histoire permet de comprendre notre présent.

Sur la base d'une recherche minutieuse, exhumant une riche histoire sociale et politique, Sébastien Abbet s'est replongé au cœur d'un épisode souvent méconnu. ■ L'ES

Conférence «La grève générale au Locle, novembre 1918», jeudi 11 novembre, à 18h, Salle RN.02, Espace Tilo-Frey, Neuchâtel.

* Sébastien Abbet – ancien postier et bientôt enseignant, historien et militant – est l'auteur d'un mémoire de maîtrise en histoire contemporaine, soutenu à la Section d'histoire de la Faculté des lettres de l'Université de Lausanne en 2020: *La grève dans la ville. Une cité horlogère à travers guerre mondiale, conflits socio-politiques et restauration de l'ordre (Le Locle, 1912-1919)*.

POUR UNE ÉCOLOGIE POPULAIRE



OLIVIER VOGELSANG

Plus de 500 personnes ont manifesté à Lausanne samedi dernier pour une écologie populaire et contre les paroles en l'air de la COP26, en écho à des manifestations internationales pour le climat. Devant le tribunal de Montbenon, où les procès se multiplient contre des activistes écologistes, les militants ont scandé «Multinationales au tribunal!» Puis, sur la place St-François, plusieurs intervenants ont rappelé les dangereuses conséquences des investissements dans les énergies fossiles de la part des banques suisses. A la place de la Riponne, de nombreux orateurs, dont un travailleur de Smood, ont rappelé l'importance de la convergence des luttes. Plusieurs ateliers, conférences et projections autour de l'écosocialisme ont ensuite réuni plus d'une centaine de personnes féministes, écologistes, syndicalistes, anti-capitalistes. ■ AA

BARRAGE À FRONTEX

«Non à davantage de violences aux frontières, de surveillance et d'expulsions!» Voilà le mot d'ordre de Migrant Solidarity Network – une coalition d'organisations actives dans le domaine de l'asile et de la migration – qui a lancé, à la fin du mois dernier, un référendum contre le financement de Frontex, l'agence de gardes-frontières. Cette démarche, soutenue par d'autres associations et partis dont les Socialistes et les Verts, fait suite à la décision du Parlement, lors de sa session d'automne, d'adopter un nouveau règlement étendant le mandat de l'institution en question. Et d'élargir en conséquence le crédit fédéral alloué à cet effet. La contribution helvétique passera ainsi de 24 à 61 millions de francs par an jusqu'en 2027. Rappelons que la mission de Frontex porte sur la surveillance des frontières extérieures de l'Espace Schengen, essentiellement en Méditerranée et en Europe de l'Est et du Sud-Est, afin de bloquer les routes migratoires. Les référendaires accusent l'agence d'accroître la dangerosité des parcours de fuite et de migration: «Plus de morts en Méditerranée, plus de torture en Libye, plus de renvois illégaux et de souffrance sur la route des Balkans ou en mer Egée», dénoncent-ils. Et de préciser encore sur leur site que, depuis la fondation de l'agence en 2005, son budget a augmenté de 7000%, passant de 6 millions à 11 milliards d'euros pour la période de 2021 à 2027.

Partie prenante de la démarche, Ensemble à gauche indique: «Des images inquiétantes nous parviennent d'Italie, de Croatie, d'Espagne et de Grèce: des personnes fuyant des zones de guerre sont brutalisées, violées et réfugiées aux frontières extérieures de l'UE. Frontex joue un rôle central dans ces graves violations des droits humains.» Pour Ensemble à gauche, qui souligne que les compétences de Frontex n'ont cessé de s'étendre, renforcer son financement «serait criminel». «Plus d'argent pour Frontex entraînera une augmentation des violences aux frontières.» Les référendaires doivent réunir 50 000 signatures d'ici au début de l'année 2022. ■ SM

Pour signer le référendum, aller sur: frontex-referendum.ch/fr

AGENDA UNIA

COMITÉS ET GROUPES

Fête des jubilaires: 13 novembre dès 11h, Unia Le Locle, Crêt-Vaillant 19-21.

GI Jeunesse – Atelier insertion sur le marché du travail: 20 novembre de 15h à 17h, Unia Neuchâtel, av. de la Gare 3.

Comité industrie: 26 novembre, repas de fin d'année, dès 17h30, lieu à définir.

GROUPE MIGRATION

Prochaine activité

Fête – Note petite fête des grands peuples: bilan de l'année, échanges, partages pour organiser l'avenir ensemble et finir l'année en beauté. **Samedi 11 décembre** dès 17h, au Centre espagnol de La Chaux-de-Fonds. Pour plus d'informations: derya.dursun@unia.ch – 079 290 75 92.

LA CHAUX-DE-FONDS

GROUPE DES RETRAITÉS

Assemblée générale

Vous êtes cordialement invités à participer à l'Assemblée générale du Groupe qui se tiendra le **mercredi 24 novembre** à 11h15 au restaurant Piscine-Patinoire à La Chaux-de-Fonds. **Pass sanitaire obligatoire.** A l'ordre du jour: 1. Salutations et appel.

2. Procès-verbal de l'AG 2019. 3. Rapport du président. 4. Comptes 2019 et rapport des vérificateurs. 5. Activités 2022. 6. Divers. Cette séance sera suivie d'un apéritif de fin d'année et de la traditionnelle fondue chinoise. Prière de s'inscrire auprès du président Didier Gigon, tél. 032 968 63 88 ou 079 385 37 55. Nous espérons une belle participation et n'oubliez pas votre bonne humeur! Pour le comité: A. Schnegg

TRANSJURANE

HORAIRES

PERMANENCES SYNDICALES

Delémont: lundi et jeudi de 14h30 à 18h, vendredi de 9h à 12h.

Moutier: le 1^{er} jeudi ouvrable de chaque mois, de 14h30 à 18h.

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

Saint-Imier: mardi et jeudi 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 de

LE PERSONNEL DE SMOOD SE MOBILISE

La semaine dernière, opposés à la détérioration de leurs conditions de travail, des livreurs de la plateforme suisse de livraison ont lancé une grève à Yverdon et à Neuchâtel



THIERRY PORCHET



Mardi 2 novembre, le premier piquet de grève des employés de Smood à Yverdon a été mis en place. Puis deux jours après, à Neuchâtel. Lundi, les débrayages continuaient et menaçaient de s'étendre à d'autres régions.

Textes Aline Andrey

Frais de déplacement sous-estimés, pénalités arbitraires, gestion opaque des pourboires, consignation du temps de travail déficiente, les employés de Smood en ont assez. Sans compter une nouvelle organisation du travail génératrice de stress, de pression et de mise en concurrence des travailleurs. Depuis début septembre, la planification ne se fait plus de mois en mois entre les travailleurs et leurs chefs, d'un commun accord, mais par des *shifts* au jour le jour - soit de courtes tranches horaires que chacun doit choisir sur son téléphone portable. Ce système a été décidé unilatéralement par la direction, et mis en application deux jours après avoir été communiqué. Cela s'apparente à du travail sur appel, synonyme de pression constante, de notifications sans fin et d'une mise à disposition permanente. Ce nouveau modèle, qui plus

est opaque et générant de nombreuses erreurs comptables, a déclenché la révolte. D'abord à Yverdon, où une quinzaine de travailleurs sur une vingtaine ont pris contact avec le syndicat Unia pour décrire le durcissement de leurs conditions de travail et démarré un piquet de grève le 2 novembre. Puis à Neuchâtel, deux jours plus tard, avec là aussi une grande majorité des employés.

FLEXIBILISATION À OUTRANCE

«C'est un peu la guerre. On doit prendre les horaires le plus vite possible. Avant, je pouvais m'organiser sur trois jours. Depuis septembre, je travaille sept jours sur sept. Je n'ai plus de vie sociale», témoigne une étudiante à Yverdon lors de la première soirée de grève. Les horaires sont éclatés et le plein-temps devient impossible. «Chaque jour, à 4h20 du matin, je me réveille pour prendre mes shifts, pour éviter d'être coincé. Le système ne marche

pas bien, témoigne un livreur de Neuchâtel, venu soutenir ses camarades d'Yverdon. Cela fait 14 jours de suite que je travaille pour faire mes heures.» «Les travailleurs sont pris en otage. Il est urgent de sortir de ce système d'exploitation», résume Aymen Belhadj, secrétaire syndical transport et logistique d'Unia Vaud. «Ce n'est pas tolérable que des personnes ayant des familles à nourrir ne sachent plus ce qu'elles vont toucher à la fin du mois», renchérit Manuela Marra, secrétaire syndicale d'Unia Neuchâtel.

Des femmes, des hommes, de tous âges et à des taux d'occupation disparates, travaillent pour la plateforme suisse de livraison de repas à domicile pour le compte de restaurants, de fast-foods, de boulangeries... Dans certains cantons, Smood livre aussi Migros. Le géant orange est d'ailleurs l'un de ses principaux actionnaires et siège au conseil d'administration. Unia lui demande donc de «prendre ses responsabilités et de faire pression sur son partenaire stratégique pour qu'il mette fin à ces conditions de travail indignes, et accepte de s'asseoir à la table des négociations».

OPACITÉ

A Yverdon, sur le piquet de grève, le ras-le-bol est perceptible. Les employés, remontés, témoignent devant les caméras. Et qu'importe les potentielles sanctions. Jérôme, lui, a déjà décidé de quitter la boîte: «J'avais un 100%. Le manque de respect de nos chefs et la pression morale sont insupportables.» Depuis plusieurs mois, des heures de travail disparaissent des décomptes. «Ce mois, il m'a manqué 50 heures, le mois précédent, une dizaine, et ce n'était pas la première fois», souligne Renan. «Je suis allé voir nos managers à Lausanne, puis à Genève. Ils m'ont expliqué que c'était un bug informatique. Mais je me bats pour des heures manquantes depuis fin 2020 déjà.»

Les salaires mentionnés à Yverdon se montent à 19 francs brut l'heure; 19,90 francs à Neuchâtel, soit le salaire minimum.

Les frais de déplacement sont remboursés 2 francs par heure pour la grande majorité des salariés qui doivent utiliser leur véhicule privé et peuvent effectuer jusqu'à plus d'une centaine de kilomètres par jour. Seules quelques Smart sont mises à la disposition de certains livreurs. «Nous ne savons pas sur quels critères, certains ont une voiture de la société à disposition, d'autres pas», relate Aymen Belhadj. «Je me suis acheté un scooter exprès pour ce boulot», explique un livreur. A ses côtés, une jeune travailleuse ajoute: «Je loue une voiture, 300 francs par mois. Je paie encore le parking 80 francs, sans compter les frais d'essence... Un collègue utilise son vélo, d'autres leur scooter, mais on peut être envoyé assez loin pour les commandes.»

PÉNALITÉS

Le manque de transparence est aussi dénoncé quant à la rétrocession des pourboires, qui ne sont plus indiqués sur les fiches de salaire, ainsi qu'au paiement des vacances.

Les pénalités, elles, peuvent être lourdes. «Un jour, je me suis trompé entre deux clients. Celui qui s'est plaint a été remboursé et a pu manger le plat quand même, alors que, pour ma part, j'ai été pénalisé à hauteur de 41 francs», raconte Jérôme. «Si on renverse une boisson, s'il y a du retard, si le plat est froid, c'est nous qui payons, dénonce Renan. Et si on râle, Smood nous dit que beaucoup d'autres personnes sont prêtes à prendre notre place.»

«Depuis le piquet de grève à Yverdon, des livreurs lausannois sont poussés à venir travailler dans le Nord vaudois moyennant certaines pressions comme celles de se voir retirer le droit à une voiture de fonction» s'insurge Roman Künzler, responsable national de la branche transport et logistique d'Unia. Le syndicat dénonce également l'appel à des entreprises de travail temporaire pour remplacer les grévistes, ce qui est interdit par la CCT de location de services. Au moment de la mise sous presse de *L'Événement syndical* lundi, d'autres régions dont Nyon étaient prêtes à se mobiliser, après avoir déjà déclaré leur soutien aux grévistes yverdonnois et neuchâtelois. Smood refusait toujours de recevoir une délégation de travailleurs. ■

REFUS DU DIALOGUE SOCIAL

Pour parler de ces conditions difficiles, Unia a envoyé plusieurs courriers, sans obtenir de réponse satisfaisante, à la direction de Smood. Cette dernière a refusé de rencontrer une délégation de travailleurs. Dans sa missive datée du 1^{er} novembre, elle «refuse catégoriquement d'être le partenaire social d'un syndicat qui prétend vouloir un dialogue social alors qu'en parallèle, il pousse les livreurs à faire grève moyennant rémunération». Le ton est donné. «Les travailleurs sont venus nous voir et se sont mis en grève sans même savoir que des indemnités pour perte de gain étaient prévues dans ce contexte», précise Aymen Belhadj. A la suite de nos questions vendredi dernier, Smood SA écrit déplorer «le tapage médiatique imposé par Unia» ainsi que ses méthodes. La société souligne, que selon ses informations, seuls quelques livreurs ont participé aux manifestations la semaine dernière. Elle ne répond pas à la question de savoir si un retour à l'ancienne planification est possible, ni si elle est prête à dialoguer avec Unia. La société rappelle néanmoins une convention collective de travail (CCT) avec Syndicom depuis le début de l'année. «Effectivement nous discutons avec Smood de la forme d'un éventuel partenariat social avec comme but de négocier une CCT», explique Matteo Antonini, responsable national du secteur logistique de Syndicom. Comme toute discussion, ça prend du temps, mais le dialogue est correct. Les revendications générales des salariés sont légitimes. Et nous les thématisons avec Smood. Dans la branche, il est important d'aboutir à des CCT.» ■

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS DES LIVREUSES ET DES LIVREURS

- Le rétablissement de l'ancien système de planification et que celle-ci soit plus respectueuse.
- La transparence sur les décomptes des heures travaillées et des indemnités vacances.
- Le défraiement correct des transports, principalement lors de l'utilisation du véhicule privé.
- L'indemnisation des frais de téléphone et d'entretien des vêtements de travail.
- La fin des pénalités abusives.
- Une distribution équitable des pourboires.
- Une augmentation des salaires, et une majoration pour le travail de nuit (dès 22h) et le travail du dimanche. ■

Après Uber, PostCom s'attaque à Eat.ch

La livraison de repas relève de l'«activité postale», estime la Commission fédérale de la poste. Pour Unia, c'est la CCT de l'hôtellerie-restauration qui doit s'appliquer

Jérôme Béguin

Eat.ch GmbH, une société du groupe Just Eat Takeaway.com, doit s'enregistrer auprès de la Commission fédérale de la poste. PostCom juge en effet que l'entreprise britannique de livraison de plats cuisinés qui exploite le site Eat.ch exerce une «activité postale». «Il s'agit d'une prestation de coursier classique», estime la commission fédérale, en soulignant que la nature de la marchandise transportée n'est «pas pertinente par rapport aux propriétés d'un colis». Cela implique pour la multinationale de se conformer à la Loi sur la poste, de signer une convention collective de travail (CCT) et de respecter les autres obligations sociales des prestataires de services postaux, comme le versement d'un salaire minimum de 18,27 francs l'heure ou la limitation du travail à 44 heures par semaine. La multinationale a d'ores

et déjà annoncé le dépôt d'un recours. Fin 2020, la même décision avait été signifiée à Uber Eats. La société étasunienne l'a également contestée auprès du Tribunal administratif fédéral. Syndicom, le syndicat qui organise le personnel de La Poste, a salué la prise de position de PostCom et appellé Eat.ch à «développer un partenariat social basé sur la confiance». Syndicom a déjà mis sur pied une CCT des services coursiers urbains avec Swissmessengerlogistic, une association patronale réunissant une quinzaine d'entreprises de coursiers à vélo et de livraison de repas. Du côté d'Unia, l'annonce de PostCom a été reçue plus fraîchement. «Nous sommes d'avis que les entreprises de livraison de repas sont soumises à la CCT de l'hôtellerie-restauration. Le champ d'application de cette convention collective de force obligatoire précise bien que les établissements qui livrent des repas prêts à la consomma-

tion sont assimilés aux établissements d'hôtellerie et de restauration. Dans une expertise juridique sur le cas d'Uber Eats rédigée au printemps dernier, le professeur Kurt Pärli de l'Université de Bâle est arrivé à la même conclusion», explique Philipp Zimmermann, porte-parole d'Unia.

MEILLEURS SALAIRES

Dans cet avis de droit commandé par le syndicat, le professeur Kurt Pärli a conclu que la livraison de repas relève de la location de services puisque les coursiers sont loués à des restaurants. Un arrêt de 2020 de la Cour de justice du canton de Genève allait d'ailleurs dans le même sens. De force obligatoire, la CCT location de services doit donc s'appliquer. Son article 3 stipule qu'en ce qui concerne le salaire et le temps de travail, c'est la CCT en vigueur dans la branche qui doit être utilisée, en l'occurrence, d'après l'évaluation du professeur

de droit, la Convention collective nationale de travail (CCNT) de l'hôtellerie-restauration dont Unia est signataire. Cela signifie dans ce cas un salaire horaire de 23 francs au moins pour les coursiers d'Uber Eats et d'Eat.ch, le paiement d'un treizième salaire et la semaine de travail à 42 heures. «La CCNT s'applique à toutes les entreprises, poursuit Philipp Zimmermann, et l'autre avantage à nos yeux par rapport à la CCT des services de coursiers urbains est d'offrir de meilleures conditions de travail et d'engagement.» Dans la CCT de Syndicom et Swissmessengerlogistic, le salaire minimum horaire des livreurs de repas ne se monte qu'à 20,65 francs sur la base d'une semaine de travail de 42,5 heures et sans treizième salaire.

Entre la Loi sur la poste et la location de services, la CCT des coursiers et la CCNT, les jeux ne sont pas encore faits. ■



«Je n'ai jamais aimé l'école. J'ai tout appris seul. On m'a dit que je serais un bon à rien... J'ai pris une belle revanche sur la vie», note l'artisan.



Pierre Turrian devant un chaudron qu'il a fabriqué. A l'arrière un autre, datant des années 1920, qu'on lui a confié pour réparation.

Sonya Mermoud
Photos Olivier Vogelsang

Il aura fallu insister un peu pour décrocher un rendez-vous avec Pierre Turrian. Et pour cause. La rareté de son métier lui a souvent valu la visite des journalistes. «J'ai reçu dans mon atelier plus de 30 médias et participé à 25 émissions de télévision, chiffre l'homme de 72 ans, sans oublier les innombrables tours organisés pour des groupes et les demandes de particuliers.» Une célébrité chro-nophage qui ne lui est pas montée à la tête pour autant. Bien que connu comme le loup blanc à Château-d'Œx et loin à la ronde, l'artisan trouve surtout sa fierté dans le travail bien fait. Et la perpétuation d'une tradition aujourd'hui menacée. «Je laisse derrière moi du patrimoine. Mieux qu'un travail de comptable», sourit Pierre Turrian sous ses épaisse moustaches, petit chapeau caractéristique vissé sur la tête - «une confection de ma femme pour faire barrage à la sueur» - qui se définit comme «un animal en voie de disparition». Un animal au cuir dur et au tempérément bien trempé qui affirme, depuis qu'il exerce le métier de chaudronnier voilà 45 ans, avoir donné des milliards de coups de marteau. «De quoi le devenir», rigole le manuel, seul à exercer cette activité en Suisse romande. Une voie choisie par défaut - Pierre Turrian aurait souhaité devenir paysan, mais ses parents ne possédaient pas de domaine - qu'il ne regrette toutefois pas le moins du monde.

MANCHES RETROUSSÉES

Dernier d'une fratrie de huit enfants, Pierre Turrian effectue en 1965 un apprentissage de ferblantier-couvreur. Son CFC en poche, il entame une maîtrise qu'il ne terminera toutefois pas. Le jeune homme d'alors s'est, dans l'intervalle, frotté à la réparation de chaudirons utilisés dans la fabrication du fromage d'alpage AOP. Et s'est exercé à en créer avec un outillage qu'il a lui-même réalisé. «Je me consacrais à cette tâche durant mes loisirs. Ça me plaisait bien. Au début, le résultat n'était pas terrible. Mais c'est en forgeant qu'on devient forgeron.» L'autodidacte affine sa pratique et finit par changer d'orientation. «Après neuf ans passés sur les toits, je suis devenu chaudronnier.» Abandonnant ses études supérieures, l'homme, bien qu'à ce moment déjà marié et papa, estime le risque mesuré. La région, entre la Gruyère, le Pays-d'Enhaut, le Saanenland et le Simmental, compte de nombreux producteurs de l'Etivaz. La demande est au rendez-vous; Château-d'Œx, «lieu d'origine de tous les Turrian depuis 1436», constitue un emplacement idéal... Et puis, surtout, Pierre Turrian est du genre à se retrousser ses manches. A travailler d'arrache-pied pour faire tourner son affaire, quitte à y consacrer ses samedis, ses vacances et ses jours fériés. A bosser soixante heures par semaine sans se plaindre. «La vie n'est pas dure. Il suffit de la prendre du bon côté»,

L'HOMME AUX MILLIARDS DE COUPS DE MARTEAU

A 72 ans Pierre Turrian, seul chaudronnier sur cuivre de Suisse romande, poursuit son activité. A son rythme, mais toujours avec la même passion. Rencontre dans son atelier à Château-d'Œx

jure le pragmatique indépendant. Et du côté de l'atelier justement, les commandes abondent.

ŒIL ET BONNE CONDITION PHYSIQUE

A cette époque, Pierre Turrian réalise des chaudirons d'une capacité allant d'une quinzaine de litres à 900. Les plus gros ne pèsent pas moins de 150 kilos et nécessitent quinze jours de travail. Les prix varient en fonction de la taille, oscillant entre quelques centaines de francs à plusieurs milliers. Si le processus de fabrication se résume à quelques étapes, il nécessite néanmoins un réel savoir-faire. «Les qualités requises? Faire monter d'une tronche de cochon pour marteler de la sorte, sept à huit heures par jour, plaigne l'artisan avant de poursuivre, plus

sérieusement: «Il faut avoir l'œil pour les proportions et l'élégance mais aussi de la logique, bénéficier d'une bonne condition physique et d'une volonté de fer.» Concrètement, en bref, l'artisan choisit d'abord la feuille de cuivre dont l'épaisseur variera en fonction de la taille du chaudron. Il forme alors un cylindre rapproché «en queue d'aigle» qu'il cuit à une température oscillant entre 750 et 800 degrés avant de laisser refroidir. Les petits chaudirons sont soumis à la chaleur des flammes, les gros chauffés au gaz. L'opération se répète huit à neuf fois, entrecoupée d'innombrables coups de marteau donnant corps au récipient. L'atelier recèle d'ailleurs toute une gamme de maillets choisis en fonction de la progression de l'ouvrage. «J'ai eu de la chance,

je n'ai jamais souffert de tendinite ni de bursite. J'ai seulement dû être opéré en 1995 des tunnels carpiens», raconte le septuagénaire à la robuste stature, poigne et bras costauds encadrant un tablier de cuir. Cet ancien lutteur et entraîneur de la discipline note encore que, dans son métier, «il faut apprendre à transpirer et à souffrir». Une activité qui présente aussi l'inconvénient d'être très bruyante et salissante. «Mais il y a un plaisir immense à créer à partir d'une simple feuille plate un produit fini», temporise l'artisan.

DES CLOCHEZ AUSSI...

Outre la fabrication de chaudirons garantissant au fromage un goût supérieur, Pierre Turrian s'est aussi spécialisé dans la réalisation de cloches et de

sonnailles qui trouvent également largement preneurs. Dans ce cas-là encore, il s'est formé seul, sur le tas. «On peut faire des centaines de sons différents en jouant avec la taille, l'épaisseur du métal, l'ouverture de la gueule de la cloche», explique le passionné tout en faisant tinter quelques-unes de ses créations suspendues dans l'atelier. Et confiant, non sans une certaine fierté, être parvenu à imiter des sonorités d'Appenzell et de bien d'autres régions encore. Autre satisfaction, voir ses pièces utilisées. «Les 80% de mes toupins pendent au cou de vaches, les autres servent à la décoration. C'est très utile pour aider le paysan à les retrouver dans la nuit, le brouillard... Et elles sont fières de les porter», affirme cet homme particulièrement attaché au folklore et aux traditions locales. «Ma collection compte 42 spécimens de différentes grandeurs. Je les fais sonner de temps à autre et les montre aux amis.» Dans la foulée, le manuel a même appris à réaliser des grelots. Et de brandir un collier garni de joyeuses sonnettes rondes...

Bricoleur jusqu'au bout des doigts, Pierre Turrian a créé encore différents objets en cuivre: hottes de cheminée pour salon, fonts baptismaux, alambics, baignoires, arrosoirs... dont il conserve les traces dans un classeur de photos. «Je les ai réalisés sur commande», explique-t-il en tournant les pages.

L'AMOUR DE LA SIMPLICITÉ

Aujourd'hui, l'artisan a réduit son activité et se limite à la fabrication de chaudiros de 120 à 150 litres. «Je ne travaille plus que 35 heures par semaine, à la mode française. Je n'ai plus de programme.» Ce père de famille de quatre grands enfants et neuf petits-enfants partage aussi son temps avec des virées dans son chalet à L'Etivaz où il s'occupe d'une forêt et sculpte des vaches en bois, des cuillères pour la crème... «J'aime la simplicité à l'heure où l'on a tendance à être contre tout. J'ai bien gagné ma vie, je suis ni riche, ni pauvre. Et s'il fallait recommencer, j'agirais à l'identique.» De regrets, le bricoleur n'en a pas. Et reste confiant quant à la perpétuation de son activité, même s'il n'y a à ce jour personne pour assurer la relève. «Le dernier règlement relatif aux cours professionnels de chaudronnier date de 1939... Mais je me suis formé seul. D'autres pourront le faire. A voir également si on fabriquera encore du fromage d'alpage dans 25 ans. Mes chaudiros vont dans tous les cas vivre un siècle. J'en ai conçu plus de 1000 dont nombre se retrouvent à l'étranger. Tous sont signés de mon nom et du lieu de leur origine, Château-d'Œx. Une belle revanche sur la vie alors que, n'aimant pas l'école, on estimait que je serais bon à rien. Une véritable satisfaction, mais pas besoin de s'en glorifier...» ■



Echantillon d'outils et le four, utiles à l'activité de l'artisan.



«Le cuivre est une matière noble, plus maniable que l'acier, qui ne rouille pas et retrouve sa brillance quand on le lave à l'acide. C'est un bon conducteur de chaleur», souligne Pierre Turrian. L'indépendant a contribué à faire connaître Château-d'Œx loin à la ronde, ses créations étant vendues bien au-delà des frontières.