

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 45

25^e année • mercredi 9 novembre 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

Plus de 7000 maçons ont protesté ce lundi dans les rues de Genève, Lausanne, La Chaux-de-Fonds, Delémont et Fribourg contre les menaces de vide conventionnel et pour des conditions de travail dignes. Une mobilisation romande qui s'est poursuivie le lendemain dans la capitale vaudoise. **PAGES 6-7**

POINT DE MIRE

Affront aux plus précaires

Sonya Mermoud

Violent affront aux travailleuses et aux travailleurs les plus pauvres actifs dans des secteurs comme la coiffure, la restauration ou encore le nettoyage: par une courte majorité, la Commission de l'économie du Conseil national s'est récemment prononcée en faveur de la motion d'Erich Ettlin, soutenue par une trentaine d'organisations interprofessionnelles. L'Obwaldien, du Centre, demande la primauté des salaires des conventions collectives de travail (CCT) de force obligatoire sur les minimaux cantonaux en Suisse romande. Le sénateur a déjà été suivi dans ce sens en juin dernier par le Conseil des Etats et contre l'avis du Conseil fédéral. Il invoque la nécessité de «protéger le partenariat social contre des ingérences discutables». Cet intitulé aussi aguicheur que trompeur – le projet aurait juste l'effet inverse – ne suffit pas à

masquer *in fine* les buts de la démarche: préserver à tout prix les intérêts patronaux et ceux des actionnaires et baisser le coût du travail, quitte à produire de nouveaux *working poor*. Cette volonté déguisée se révèle particulièrement scandaleuse: les rémunérations plancher entrées en vigueur en 2017 à Neuchâtel et en 2020 à Genève ont fixé des tarifs horaires obligatoires s'élevant respectivement à 20,08 francs et 23,27 francs. Tout juste de quoi parvenir à vivre dignement d'un labeur à plein temps, sans écarts, et en l'absence d'imprévisibles dépenses susceptibles de rompre un fragile équilibre financier... Ces rémunérations minimales, contrairement aux prédictions des faitières patronales, n'ont d'ailleurs pas généré de licenciements, d'augmentation du chômage ou de fermetures d'entreprises comme le soulignent les syndicats qui se sont battus pour leur introduction. Y renoncer aujourd'hui porterait en revanche préjudice à des milliers de personnes, dont nombre de femmes, qui moins bien payées sous le régime de CCT, devront se tourner vers des aides sociales. En d'autres termes, les patrons, bien qu'ayant la capacité économique de verser des salaires minimums feraient des économies sur le dos des contribuables...

La proposition soutenue par le camp bourgeois se révèle d'autant plus indécente que la récession frappe à nos portes, que le coût de la vie ne cesse d'augmenter et qu'on ignore encore l'impact de la crise énergétique dans les budgets des ménages. Ce contexte, synonyme de baisse

du pouvoir d'achat pour le plus grand nombre, frappera de plein fouet les personnes les moins bien loties. Pas de quoi ébranler la majorité de la Commission qui s'est montrée tout aussi indifférente à respecter la volonté du peuple. Neuchâtelois et Genevois avaient pourtant plébiscité l'application de salaires minimums. Ce vote avait aussi tenu compte des importants risques de dumping dans ces cantons frontaliers. Il visait également à éviter une mise sous pression de l'ensemble des salaires et à pénaliser les patrons versant des revenus corrects à leur personnel.

La motion Ettlin bafoue clairement la souveraineté des cantons, la démocratie directe et les droits des employés. Mais certains employeurs et leurs relais politiques ont la rancune tenace. Ils avaient déjà tenté de torpiller le projet neuchâtelois voté en 2011 recourant en vain jusqu'à la plus haute instance de la Confédération et retardant *de facto* sa mise en œuvre. L'arrêt fédéral rendu en 2017 leur a donné tort. Et confirmé la compétence des cantons à édicter des salaires minimums, appréhendés comme une mesure de politique sociale. Donc compatible avec la sacro-sainte liberté économique. Chassés par la grande porte, les vaincus tentent d'entrer par la fenêtre... La balle se trouve désormais dans le camp de la Chambre du peuple. A voir si elle fera montre de davantage de sensibilité à l'égard des plus précaires... ■

PROFIL



Bounouar Benmenni, acteur de la santé au travail.

PAGE 2

VAUD

Les employés de Cats & Dogs réclament leur dû.

PAGE 4

JURA

Le personnel de BAT mandate les syndicats.

PAGE 5

VALAIS

Premières assises du secteur tertiaire.

PAGE 9

Sylviane Herranz

D'un bidonville de Marseille à l'opulente Helvétie. De la vie agitée de la cité au calme ressourçant de la vallée de Joux. La vie de Bounouar Benmenni est pétrie de contrastes. Et de valeurs humaines. Celui qui, l'année dernière, est devenu président de la région Vaud d'Unia est né il y a 62 ans à Marseille, de parents algériens ayant quitté leur pays pendant la guerre. Sa mère décède prématurément. Son père se remarie. Bounouar est élevé au sein d'une fratrie de 12 enfants, dans un minuscule logement à la Cayolle. «C'était un quartier de non-droit. La police n'y mettait pas les pieds. Notre spectacle d'été, c'était les rodéos de voitures volées par les grands. C'était aussi un lieu paradisiaque, qui débouchait sur la mer et les calanques», se souvient-il, du soleil dans les yeux. «Je suis venu une première fois en Suisse à 12 ans, placé pour les vacances par la Cimade, une association s'occupant des gamins des quartiers. Je suis revenu à 13 ans dans la même famille. A la fin de mon séjour, ils m'ont demandé si je voulais vivre ici. Je me souviens exactement de ce moment... A mon retour, j'en ai parlé à mon père. Il ne m'a pas dit non. Ça lui faisait une bouche de moins à nourrir. Je n'ai pas ressenti ça comme un abandon. La vie dans le bidonville, c'était la cata. La multitude d'ethnies, par contre, c'était chouette!»

UNE 504 ROUGE

Peu après l'accord de son père, la famille suisse vient le chercher. «Avec une 504 rouge! Une auto gravée dans ma mémoire. C'était comme un carrosse qui m'a emmené du bidonville où il n'y avait rien, à Orbe où il y avait tout!» Il suit l'école comme enfant clandestin. «C'était les années Schwarzenbach, mais je n'ai pas subi de racisme.» La xénophobie, il y est confronté quand, par deux fois, il reçoit un avis d'expulsion. «A chaque fois, ça a été un choc.» Et à chaque fois, il revient, le père de la famille, M. Puipe, allant le rechercher de l'autre côté de la frontière. «Architecte, il construisait une maison pour un conseiller aux Etats. Grâce à lui, j'ai pu obtenir un permis de séjour.» Bounouar Benmenni débute alors un apprentissage de tapissier-décorateur, faute de place de garnisseur en carrosserie. L'enfant des banlieues est propulsé dans le monde du luxe. «A la fin de ma formation, je me suis dit que la vie était trop facile à Orbe et je suis monté à la Vallée», rigole-t-il. Il y travaille presque vingt ans chez le même tapissier. «A mon arrivée là-haut, c'était dur, j'ai ressenti du racisme. Le Combier n'est pas raciste en soi, mais il n'aime pas les gens qui viennent de l'extérieur. Une fois que tu es accepté, tu es bien intégré.» C'est là qu'il fonde sa famille, avec son épouse enseignante, fille de parents immigrés italiens. Ses deux enfants, sa fierté, la trentaine aujourd'hui, portent eux aussi une identité multiple. «Tu viens d'ailleurs, tu ne peux pas l'effacer. C'est pour ça que j'ai élevé mes



L'enfant algérien de Marseille, devenu homme de la Vallée horlogère, a vécu au quotidien le monde de la différence et s'en trouve grandi.

blème. Sauf pour les risques psychosociaux qui ont hélas été externalisés.» Protéger les travailleurs, c'est aussi ce qui motive Bounouar Benmenni dans son engagement syndical. «Dans mon

«Je ne suis pas braqué sur des idées. Une idée doit être bonne, d'où qu'elle vienne. Si elle est bonne et humaine, c'est l'essentiel.»

travail, je me bats pour les personnes, pour trouver des solutions. Mais je ne peux pas défendre toutes les causes, il y a des règles à respecter. C'est pareil à Unia. J'ai beaucoup d'empathie pour les gens qui font des métiers durs, comme les maçons, ou ces dames dans les magasins qui ne peuvent pas s'asseoir. Dans l'horlogerie, on est plutôt bien lotis, même s'il existe encore des boîtes qui paient des femmes 2500 francs par mois.» Le militant se dit «atypique»: «Je ne suis pas braqué sur des idées. Une idée doit être bonne, d'où qu'elle vienne. Si elle est bonne et humaine, c'est l'essentiel.»

À L'ÉCOUTE DE LA BASE

Comme président du comité régional, Bounouar Benmenni ne cherche pas à s'imposer. «Je souhaite que chacun parle, exprime son point de vue. J'ai le mien, mais je suis prêt à changer d'avis. Ce qui m'intéresse aussi avec ce mandat, c'est que je peux mieux comprendre comment fonctionne le syndicat, sa centrale. Je suis proche de la base, tout en connaissant ce qui se passe en haut. C'est un peu comme dans mon job où je peux faire remonter des messages à la direction.» Et l'avenir d'Unia? «Tant qu'il n'y aura pas de protection contre le licenciement, on ne pourra pas avancer», dit-il, face à la crainte des syndiqués de s'engager dans les entreprises. «Nous devons également effectuer un virage très serré. Le syndicat est vieillissant. Il faut attirer des jeunes, pas ceux des jeunesses politiques, très extrêmes, ceux de la grande masse latente. Ce n'est pas en faisant un groupe WhatsApp qu'on rajeunira le syndicat. On doit aller vers eux, susciter leur intérêt de s'organiser.» Après ce coup d'œil dans le rétroviseur, Bounouar Benmenni tient à remercier la Suisse et les Suisses: «C'est un tout qui m'a beaucoup donné, un chouette pays, même si tout n'y est pas parfait.» Pas nostalgique de son passé, heureux de sa vie, il souhaite néanmoins se rendre un jour en Algérie pour se recueillir sur la tombe de sa mère, de ses parents, enterrés à Tlemcen. «J'aimerais prendre le bateau, comme l'a fait mon père autrefois, dans l'autre sens...» ■

«MON JOB, C'EST DE PROTÉGER LES TRAVAILLEURS»

Spécialiste de santé et sécurité au travail à la Vallée, Bounouar Benmenni est aussi président d'Unia Vaud. Il revient sur son parcours hors du commun

deux enfants dans la différence, dans l'acceptation des autres. On parle d'intégration, mais c'est autre chose. Quoi qu'on fasse, nos racines sont toujours là. Et on peut en replanter là où on vit.»

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

C'est quand il quitte son patron tapissier que Bounouar Benmenni re-

joint le syndicat. Il débute comme aide-concierge dans une grande entreprise horlogère. «Ça payait moins, mais il fallait que je change. Après trois mois, on m'a proposé de devenir responsable de conciergerie et de santé et sécurité au travail!» Il se forme dans cette discipline, obtient un brevet fédéral. Après un changement de

direction, il démissionne et retrouve immédiatement un poste dans une autre société horlogère, comptant un bon millier de collaborateurs. «Mon boulot, c'est le bien-être au travail, aménager les espaces, vérifier l'ergonomie, l'éclairage, la qualité de l'air, le contrôle des produits utilisés. Les employés s'adressent à moi en cas de pro-

1 + 1 = 11
David Prêtre/Albedo



Le quotidien roulant offrait l'escalier aplati.

SALAIRES MINIMUMS CANTONAUX EN DANGER!

Nouvelle étape victorieuse pour la motion Ettlin, qui propose de faire prévaloir les conventions collectives de travail sur les salaires minimums cantonaux. Les syndicats dénoncent un sabotage

Textes Manon Todesco

Ce qui se concocte au Parlement pourrait être très dangereux. Le 26 octobre, la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) a donné son aval, par 11 voix contre 10, au sujet de la motion déposée par le conseiller aux Etats Erich Ettlin. Cette dernière, intitulée «Protéger le partenariat social contre des ingérences discutables», demande qu'en matière de salaires minimums, les dispositions des conventions collectives de travail (CCT) déclarées de force obligatoire priment sur celles des cantons. Aujourd'hui, un travailleur genevois ou neuchâtelois, peu importe son secteur d'activité, doit toucher au moins le minimum cantonal, ou davantage si un accord de branche ou d'entreprise prévoit des salaires plus

hauts. Mais cela pourrait être remis en cause si le Conseil national allait dans le sens de la commission. «La majorité de la commission considère que les salaires minimums cantonaux entraînent des incertitudes dans les négociations entre les partenaires sociaux», peut-on lire dans le communiqué de presse de la CER-N. «A ses yeux, la mise en œuvre de la motion permettrait de mettre fin à l'insécurité juridique et de renforcer le partenariat social, qui a fait ses preuves.» Pour finir, elle rappelle que les CCT étendues de force obligatoire revêtent un caractère semblable au droit fédéral.

La courte minorité estime pour sa part problématique, «pour des motifs institutionnels», de privilégier les CCT par rapport au droit cantonal et «de passer outre les décisions du corps électoral cantonal».

AFFRONT AUX PLUS FRAGILES

Du côté des syndicats, c'est l'indignation. «On doit pouvoir vivre de son salaire», répète l'Union syndicale suisse, qui affirme que la motion Ettlin viole clairement ce principe. «Pour des raisons de politique sociale, les salaires minimums cantonaux sont admissibles afin de garantir le minimum vital. Il est donc évident que les salaires prévus dans les CCT ne doivent pas être inférieurs à ce seuil minimal», s'explique la faïtière dans un communiqué de presse.

Pour l'USS, la motion Ettlin veut «empêcher les cantons de prendre des mesures contre les salaires trop bas» et ne vise «rien d'autre que de produire des travailleurs pauvres».

Même son de cloche au Parti socialiste, qui a tout de suite réagi aussi. «Cette motion est une attaque contre la démo-

cratie dans notre pays et un affront à l'égard de toutes celles et ceux qui ont déjà peu pour vivre», a déclaré Cédric Wermuth, conseiller national et coprésident du PS suisse.

VIOLATION CONSTITUTIONNELLE

Doit-on vraiment s'inquiéter? D'après l'USS, la Constitution fédérale stipulant que les cantons ont la compétence d'édicter des lois en matière de politique sociale, et celle-ci ayant été confirmée par le Tribunal fédéral, la mise en œuvre de la motion Ettlin serait purement et simplement une violation de la Constitution. «Pendant le débat sur un salaire minimum national, les opposants à l'initiative populaire qui en demandait un n'avaient cessé de dire que, si besoin est, les cantons pouvaient toujours introduire un salaire minimum», rappelle justement l'USS.

Pour les syndicats, il s'agit par ailleurs d'un sabotage du partenariat social. «Au lieu de garantir aux salariés des conditions de travail meilleures que ce que prévoient les normes minimales légales, les CCT permettraient de déroger à ces dernières. Que les conventions puissent servir d'instruments pour tirer les salaires légaux vers le bas serait aussi bien dangereux que scandaleux.»

Reste à savoir si le Conseil national suivra le cap de sa commission ou rejettera la motion, à l'image du Conseil fédéral, des cantons et des syndicats. ■



L'adoption de la motion Ettlin se traduirait par un appauvrissement des travailleurs dans plusieurs branches comme celle de la coiffure, de l'hôtellerie-restauration, des shops de stations-service ou encore de la sécurité et du nettoyage.

DES CENTAINES DE FRANCS EN MOINS CHAQUE MOIS

Si la motion Ettlin était adoptée, à Genève, près de la moitié des personnes concernées par l'introduction du salaire minimum seraient touchées.

Sachant que le salaire minimum passera à 4368 francs par mois en janvier prochain, soit 24 francs l'heure, un employé de l'hôtellerie-restauration verrait, dans ce cas, son salaire descendre à 4203 francs, voire même à 3793, ou 3477 francs s'il est moins qualifié. Les coiffeurs, eux, retomberaient à 3350 francs brut, ou 3800 pour les détenteurs d'un CFC. Soit plus de 1000 francs en moins par mois pour les premiers. Autre exemple, celui des salariés de shops de stations-service. A Genève, les salaires horaires de la Convention nationale devraient s'appliquer, soit entre 20,33 francs et 22,53 francs au plus haut. Sans oublier les secteurs de la sécurité, du nettoyage et de l'économie domestique, qui seraient eux aussi touchés. «En 2020, le peuple genevois a voté à plus de 58% en faveur du salaire minimum en pleine pandémie, rappelle Helena Verissimo de Freitas, secrétaire régionale adjointe d'Unia Genève. Cela a été très significatif de la prise de conscience des mauvaises conditions de travail des salariés de certains secteurs qui, pour un travail à temps plein, gagnaient moins de

4000 francs par mois. Aujourd'hui, la droite veut casser la volonté populaire tout en s'attaquant aux salaires des secteurs les plus précaires. C'est indécent de la part du camp bourgeois qui ne fait qu'octroyer des avantages au patronat.»

La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) rappelle que les effets indésirables que brandissaient les opposants au salaire minimum n'ont pas eu lieu. Aucune vague de licenciements ou de fermetures d'entreprises n'a été constatée depuis novembre 2020. «Cela montre qu'un salaire à 23,27 francs l'heure est économiquement possible en plus d'être socialement utile.»

Y renoncer aurait des conséquences pour la collectivité. «Avant l'introduction du salaire minimum, des milliers de salariés devaient recourir aux aides sociales pour boucler leurs fins de mois», rappelle Helena Verissimo de Freitas. «Si la motion Ettlin passait, ces milliers de salariés qui ont bénéficié des bienfaits du salaire minimum devraient de nouveau se tourner vers l'aide sociale. La responsabilité des employeurs serait alors déplacée vers le contribuable qui a lui-même voté en faveur du salaire minimum afin de mettre fin aux abus.» ■

«Les moyens sont là»

Unia et les commissions du personnel de la branche chimique et pharmaceutique réclament une augmentation générale de salaire de 5%

Sonya Mermoud

Lors de leur récente conférence de branche, Unia et les commissions du personnel de la chimie et de la pharmacie se sont prononcés en faveur d'une revalorisation salariale de 5% dont 3,5% pour couvrir la hausse du coût de la vie. L'augmentation revendiquée est jugée à portée des sociétés concernées et indispensable pour les salariés confrontés à des charges qui prennent l'ascenseur. «Les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique s'en sont bien sorties pendant la période de Covid: durant les années de crise 2020 et 2021, des groupes comme Novartis, Roche et Lonza ont continué à engranger d'énormes bénéfices. Ils le doivent à l'engagement sans faille de leurs salariés», souligne le syndicat dans un communiqué, estimant dans ce contexte le temps venu de majorer les salaires en conséquence. «Les entreprises en ont les moyens. Il s'agit du respect du travail fourni et d'une juste redistribution», commente Yves Deferrard, responsable du secteur industrie à Unia et membre du comité directeur. Les 5% d'augmentation générale réclamés visent à compenser le coût

du renchérissement et l'explosion des primes maladie ainsi qu'à faire progresser les salaires réels. «C'est la première fois que les commissions du personnel adoptent une même ligne, formulant une revendication minimale commune de 5% en vue des négociations salariales qui débutent ce mois dans les entreprises», ajoute le collaborateur d'Unia, précisant que, d'habitude, les hausses sont évaluées en fonction des fluctuations et des capacités des sociétés. Le syndicat insiste encore sur le fait que peu de branches peuvent se targuer d'une croissance de la productivité aussi importante et de telles marges bénéficiaires que celles que connaissent la chimie ou la pharmacie. Non sans déplorer que cette situation n'ait profité presque exclusivement qu'aux actionnaires. «Cela doit cesser. Tout comme doit cesser la pratique insensée d'accorder uniquement des augmentations individuelles, selon des critères arbitraires fixés par l'entreprise seule. La crise actuelle place tous les salariés face à de gros défis. Il est donc nécessaire d'accorder une augmentation générale qui profite à l'ensemble du personnel.» ■

La branche horlogère a réglé ses revendications

Jérôme Béguin

Une centaine de travailleurs et de travailleuses de l'horlogerie ainsi que des syndicalistes ont participé, le 28 octobre, à la conférence de branche. Réunis à Neuchâtel, les participants ont adopté le cahier de revendications en vue du renouvellement de la Convention collective de travail (CCT) de l'industrie horlogère et microtechnique. «Nous travaillons depuis une dizaine de mois sur ces

revendications. Le processus est passé par des tractages devant les entreprises et des sondages auprès des employés, syndiqués ou non. Les comités horlogers se sont ensuite réunis pour trier tout cela et élaborer un cahier de revendications qui a été approuvé par les militants lors de la conférence horlogère», explique Vincent Koloszczyk, le président de la branche horlogère d'Unia et électronicien dans une entreprise conventionnée du Jura. Ce cahier de revendications sera présenté

dans le courant du mois de décembre à la Convention patronale, l'organisation des employeurs. «Dans les grandes lignes, nous demandons une revalorisation des salaires, la fin des inégalités salariales, la limitation du travail temporaire, plus de protection pour les travailleurs âgés et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.» Ce dernier point n'est pas sans importance aux yeux du syndicaliste: «La CCT actuelle date de 2017, depuis les choses ont beaucoup évolué, il est temps de moderniser ce texte et de l'adapter à la vie actuelle. Les entreprises demandent toujours plus de flexibilité, mais on a l'impression que l'effort est à sens unique. Il est ainsi souvent difficile d'obtenir un temps partiel ou encore de combiner ses vacances avec celles de son conjoint.» La question des salaires devrait être aussi au cœur des négociations qui s'ouvriront au printemps prochain alors que les exportations de montres atteignent des sommets. «Il y a des entreprises où des opérateurs en poste depuis vingt ans ne bénéficieraient pour toute augmentation que de la compensation du renchérissement. Si les entreprises horlogères sont fières aujourd'hui d'afficher des chiffres records, tous les salariés ne voient pas la couleur de ces profits. Il faudrait les redistribuer à la base et pas seulement aux actionnaires.» ■



Le personnel de l'horlogerie a défini ses requêtes prioritaires portant notamment sur une revalorisation salariale, la limitation du travail temporaire ou encore un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée.

DES EMPLOYÉS DE CATS & DOGS EN ATTENTE DE LEUR DÛ

Soutenus par Unia, des employés de Cats & Dogs ont organisé une action devant l'enseigne lausannoise, protestant contre des salaires impayés

Sonya Mermoud

Des employés de Cats & Dogs ont sorti les griffes samedi passé devant une succursale de la chaîne, à Lausanne. Raison de leur colère: des rémunérations qui n'avaient toujours pas été versées en dépit des promesses du patron. «L'employeur avait garanti qu'ils recevraient leur salaire d'octobre d'ici au 4 novembre au plus tard. Mais une partie du personnel, soit environ 25 personnes sur les quelque 35 actives au sein des Cats & Dogs ouverts dans les cantons de Vaud, Neuchâtel et Genève n'ont toujours pas été payées», précise Giorgio Mancuso, secrétaire syndical d'Unia. Dans ce contexte, avec le soutien du syndicat, ils étaient une quinzaine à protester devant la boutique lausannoise gardée fermée. Stores également tirés dans sept autres magasins de l'enseigne, soit plus de la moitié que compte la chaîne en Suisse romande. «Il ne s'agit pas d'un débrayage ou d'une grève mais d'une suspension d'activité comme l'autorise le Code des obligations dans ce cas de figure», poursuit le syndicaliste notant que le travail reprendra dès que les salariés toucheront leur dû. D'ailleurs, un certain nombre d'entre eux se trouvaient à leur poste ayant reçu une partie ou la totalité de leur paye.

PATRON INVISIBLE

«Outre la question des salaires et de contrats de travail inexistantes pour certains collaborateurs, nous avons également des inquiétudes quant au paiement des assurances sociales», souligne encore Giorgio Mancuso notant que le syndicat n'a pas eu de contact direct avec le patron qui ne se trouve pas en Suisse. «L'employeur ne communique avec ses employés que via WhatsApp. De notre côté, nous ne l'avons jamais vu non plus. Et avons été uniquement en relation avec son avocat et sa fiduciaire, il y a deux semaines,



Soutenus par Unia, des employés ont témoigné de leur situation, entre retard dans le versement de leur salaire et magasins aux rayons dégarnis.

qui nous ont confirmé les difficultés de liquidités que rencontre la chaîne. Nous avons déjà été avertis de la situation par une longue lettre anonyme où des employés ont fait état de difficultés.» Autre problème auquel se heurtent les vendeurs spécialisés: le manque de marchandises dans les rayons des Cats & Dogs. «Les magasins ne sont plus correctement approvisionnés. Du coup, des clients se fâchent avec le personnel, l'in-

sultent. Sans oublier encore, dans certains commerces, des installations défectueuses. Il y a eu par exemple un gros souci avec une porte coulissante demeurée bloquée.» Hier, alors que ce numéro de *L'Événement syndical* se trouvait sous presse, une nouvelle réunion avec des représentants de l'employeur devait permettre de faire le point sur la situation. «Nous déciderons en conséquence des prochaines étapes.» ■

Les assistantes en pharmacie mobilisées pour de meilleurs salaires

Quelque 75 assistantes en pharmacie ont participé à l'assemblée vaudoise de la branche récemment organisée à Lausanne

Sonya Mermoud

«C'est un succès», commente Gwenolé Scullier, secrétaire syndical, ravi de la forte participation à l'assemblée vaudoise des assistantes en pharmacie qui a réuni quelque 75 personnes. Une situation qualifiée de plutôt exceptionnelle dans le secteur tertiaire. La rencontre organisée le 24 octobre dernier dans la capitale vaudoise avait pour but de présenter les résultats d'un sondage auquel ont répondu plus de 740 personnes (soit 80% des effectifs du domaine) questionnées sur leurs revendications prioritaires. Rappelons que l'exigence numéro une concerne les rémunérations. «Les assistantes se sont positionnées en faveur d'un salaire minimum à la sortie de l'apprentissage de 4300 francs fois 13. Elles demandent aussi que les revenus soient indexés au coût de la vie et qu'ils fassent l'objet d'une grille évolutive en fonction de l'expérience, des responsabilités et des formations acquises.» Une autre requête porte sur les congés. «Le personnel se bat pour une cinquième semaine de vacances et une sixième pour les collègues âgés de 50 ans et plus», précise encore le syndicaliste. Enfin, les employées du domaine réclament une meilleure reconnaissance de leur métier, estimant que leur profession se distingue de celle des personnes actives

dans le commerce de détail. Dans ce sens, elles défendent l'idée d'une Convention collective cantonale de travail (CCT) de la branche.

Au terme de cet exposé, les participantes, réparties dans trois groupes de travail, ont discuté plus en détail de leurs attentes. «Un groupe a été consacré à la CCT et à ce qu'impliquait une telle démarche. Dans un autre, les assistantes ont réfléchi aux actions à mettre en œuvre pour soutenir leurs revendications. Enfin, un troisième cercle s'est concentré sur la diffusion des messages sur les réseaux sociaux», ajoute Gwenolé Scullier.

Unia espère aujourd'hui pouvoir rapidement discuter avec les représentants de la Société vaudoise des pharmacies. Une première date avait été arrêtée puis reportée par les patrons fâchés par la manière dont le syndicat a médiatisé les résultats de l'enquête. «Nous avons néanmoins bon espoir de parvenir à en fixer une nouvelle. A défaut, nous continuerons à maintenir la pression», note encore le syndicaliste, soulignant la détermination des participantes à l'assemblée. «Certaines n'avaient jamais pris part à des rencontres de ce type. Elles se sont montrées enthousiastes et très motivées à faire bouger les lignes, car elles ont le sentiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur.» ■



Les participantes ont pris connaissance des résultats d'un sondage relatif aux revendications prioritaires dans la branche et discuté des moyens à mettre en œuvre pour arriver à leurs fins.

Grande action des soins à Berne

Samedi, 26 novembre

Inscrivez-vous !

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

ÉDITEUR L'Événement syndical
 Syndicat Unia

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
 Evelynne 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 54 700 exemplaires

UNIA ET SYNA ORGANISENT LA DÉFENSE DU SITE DE BONCOURT

Le personnel de British American Tobacco a mandaté les syndicats pour rechercher des alternatives permettant de sauvegarder les 220 emplois menacés dans le Jura

Jérôme Béguin

Les syndicats Unia et Syna mettent tout en œuvre pour empêcher que les 220 emplois de British American Tobacco (BAT) à Boncourt ne partent en fumée. La multinationale du tabac a annoncé il y a deux semaines sa volonté de délocaliser la production de son usine jurassienne sur d'autres sites en Europe. Une procédure de consultation pour licenciement collectif d'une durée de quatre semaines a été ouverte. Jeudi dernier, une assemblée a réuni 90% des employés demandant à Unia et Syna de les représenter durant ce processus. «L'assemblée générale a mandaté à la quasi-unanimité la création d'une délégation indivisible composée des syndicats et des représentants du personnel, soit une trentaine de personnes», indique la secrétaire régionale d'Unia Transjurane, Rebecca Lena. «Nous allons travailler à rédiger un rapport visant à maintenir les emplois sur ce site, qui n'est pas déficitaire, et à convaincre la direction de BAT qu'il présente du potentiel. Après de premières discussions avec la direction, nous sommes parvenus à un accord afin que la délégation

puisse travailler sur ses propositions dans des conditions acceptables.»

DES PISTES SE DESSINENT

«Comme toujours, cela s'annonce difficile, mais, avec les salariés, nous allons mettre toute l'énergie nécessaire pour présenter un rapport avec des alternatives crédibles. Nous ne partons pas de rien, il y a déjà des pistes qui se dessinent», souligne Yves Defferrard, membre du comité directeur d'Unia et responsable de l'industrie. Le syndicaliste, qui a participé à plusieurs consultations ayant permis d'annuler ou, du moins, de limiter l'ampleur de délocalisations, note que «le personnel est extrêmement motivé et le soutien dans le canton énorme». Dans un communiqué commun, les partis politiques jurassiens ont indiqué qu'un départ de BAT aurait des effets «catastrophiques». Ils ont appelé les autorités cantonales et fédérales à «la plus grande combativité pour que le site de Boncourt soit maintenu». Les syndicats ont pu rencontrer une délégation des partis et le ministre de l'Economie, Jacques Gerber. «Nous l'avons rendu attentif à ce que notre rapport ne serve pas d'alibi, il faut que la direction de BAT à Londres nous réponde point par point», explique Yves Defferrard.



THIERRY PORCHET

La multinationale du tabac a annoncé il y a deux semaines sa volonté de délocaliser la production de son usine jurassienne sur d'autres sites en Europe.

FLEURON INDUSTRIEL LUCRATIF

L'usine de Boncourt est un fleuron industriel jurassien, c'est ici que sont produites les «Parisiennes». Fondée en 1814 par Martin Burrus, la fabrique s'est lancée dans les cigarettes à partir de 1886. En 1996, l'entreprise Burrus a été rachetée par le groupe Rothmans, qui a fusionné trois ans plus tard

avec BAT. Selon l'institut d'études privé Xerfi, la multinationale se taille 12,2% du marché mondial du tabac, qui pesait en 2020 environ 1000 milliards de dollars (en incluant les taxes). Son bénéfice net s'est élevé à 6,8 milliards de livres sterling en 2021, soit 7,7 milliards de francs au taux d'aujourd'hui. Ce n'est pas négligeable, mais le ca-

pital de BAT est détenu à 75% par des gestionnaires d'actifs, comme le fonds Blackrock, et ceux-ci sont connus pour exiger d'augmenter toujours plus les marges d'exploitation. ■

Plan social pour les employés de Cremo

D'ici à fin 2023, le site de l'entreprise de production laitière de Lucens cessera ses activités. Trente-huit employés sont touchés. Un plan social est sur le point d'être signé

Aline Andrey

«Vrai dire, l'annonce de la fermeture du site de Lucens ne m'a pas surpris. En apprenant que Migros allait ouvrir une nouvelle usine en Suisse alémanique, cela tombait sous le sens puisqu'elle était quasi notre unique cliente. Aucun de mes collègues n'a imaginé pouvoir sauver l'usine. Nous nous sommes battus avec Unia pour le plan social que

nous estimons bon.» C'est avec calme, mais en souhaitant garder l'anonymat, qu'un des 38 employés touchés par la fermeture du site de Cremo à Lucens témoigne.

Le 3 octobre, les salariés apprenaient la fermeture de leur usine. Un mois plus tard, un plan social est sur le point d'être conclu. Les fromagers seront les premiers à être transférés sur les sites de Villars-sur-Glâne ou du Mont-sur-Lausanne. Le reste du per-

sonnel pourrait continuer à travailler à Lucens jusqu'à fin 2023. Dans tous les cas, une indemnité est accordée à tous les salariés.

Si Nicole Vassalli, secrétaire syndicale d'Unia, regrette que le licenciement collectif n'ait pas été reconnu par la direction, elle se réjouit que les travailleurs se soient battus afin d'obtenir un plan social à la hauteur de celui de Steffisburg – qui fait partie intégrante de la CCT Cremo depuis la fermeture en 2021 de l'usine située près de Thoun. A l'indemnité de base, s'ajoute une indemnité en fonction de l'âge, de l'ancienneté, de la situation familiale. Entre autres mesures, des préretraites sans perte de revenu sont prévues, ainsi que des aides supplémentaires aux collaborateurs plus âgés. Un soutien à la réinsertion professionnelle et à la formation est également mentionné. Une aide financière au transport pendant la première année en cas de transfert dans une autre usine devrait être également accordée. «Après les deux premières semaines de grande incertitude à la suite de l'annonce de la fermeture du site, on sait maintenant plus ou moins ce qui nous attend, avec un minimum de couverture grâce au plan social», souligne encore un employé. En principe, des postes seront proposés sur d'autres sites de Cremo. ■



THIERRY PORCHET

Si l'usine n'a pas pu être sauvée, tous les salariés recevront une indemnité.

POING LEVÉ

«LONDON CALLING»

Par Manon Todesco

Le 14 octobre, deux jeunes activistes du mouvement anglais Just Stop Oil ont aspergé de soupe à la tomate le tableau *Les Tournesols* de Vincent van Gogh, exposé à la National Gallery de Londres. Sans surprise, les images ont fait le tour des médias du monde entier, souvent indignés, s'interrogeant en boucle sur la pertinence de ce genre d'actions pour défendre les intérêts de la planète. Rassurons-nous, l'œuvre, estimée à plus de 80 millions de dollars, était protégée par un verre et n'a pas été détériorée. Et Just Stop Oil aura réussi son pari, à savoir, faire parler de son combat: l'urgence climatique. «Est-ce que l'art vaut plus que la vie? Plus que la nourriture? Plus que la justice?» ont interpellé les militantes après avoir apposé l'empreinte de leur main sur le mur du musée. «Cet hiver, les familles anglaises seront contraintes de choisir entre se chauffer ou se nourrir, alors que les multinationales pétrolières et gazières enregistrent des profits records.»

Le climat social et politique est extrêmement tendu au Royaume-Uni. La crise énergétique et l'inflation n'ont rien arrangé, plongeant les habitants dans une grande détresse. Et pour Just Stop Oil, qui lutte contre la mise en place de tout nouveau projet pétrolier ou gazier par le gouvernement, c'est le moment parfait pour enfoncer le clou. Certes, cette attaque au tableau aura fait couler beaucoup d'encre, mais ce n'était qu'une action parmi tant d'autres. Just Stop Oil a rassemblé plusieurs milliers de personnes à Londres le 1^{er} octobre, bloquant une partie de la ville, pour dénoncer la hausse du coût de la vie et la crise climatique. Une grosse manifestation qui a été le point de départ d'un mois de mobilisation. Chaque jour du mois d'octobre, des actions de résistance et de désobéissance civile ont eu lieu, paralysant les routes de la capitale.

Les activistes ne comptent pas en rester là. Malgré près de 700 arrestations recensées en un mois, Just Stop Oil se montre déterminé. «Ce n'est pas une action d'un seul jour, nous serons là chaque jour et partout. C'est un acte de résistance contre un gouvernement criminel et leur projet génocidaire. Nos sympathisants seront sur le terrain tous les jours jusqu'à ce que notre demande soit entendue.» Certes, le ton est dur, menaçant. Mais ce qui nous attend, si nous n'agissons pas maintenant, le sera aussi. Le débat ne doit plus porter sur la légitimité ou pas de ces actions. Si on peut parler d'«écoterrorisme» ou pas. L'urgence est là. Il est impératif d'agir, tous ensemble et à tous les niveaux. De se bousculer, pour tenter enfin de changer les choses. C'est l'immobilisme des autorités qui pousse ces militants à de tels actes. C'est navrant, mais il n'y a que ça qui provoque un électrochoc. ■

PLUS DE 7000 TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION SE MOBILISENT DANS LES RUES ROMANDES

Lundi 7 novembre les maçons ont protesté à Genève, Lausanne, Fribourg, La Chaux-de-Fonds et Delémont face aux menaces de vide conventionnel et pour des conditions de travail dignes. Une mobilisation romande qui s'est poursuivie le lendemain

Aline Andrey

Les journées de protestation des 7 et 8 novembre en Suisse romande s'inscrivent dans la mobilisation nationale des travailleurs du gros œuvre. Le 17 octobre, quelque 2500 maçons sont descendus dans les rues tessinoises. Suivis, le 29 octobre, par les travailleurs de la construction valaisans (voir ci-dessous). Le 1^{er} novembre, plus d'un millier de travailleurs de Bâle et d'Argovie ont manifesté. Le 7 novembre, les manifestations ont réuni près de 500 personnes à La Chaux-de-Fonds, une centaine à Delémont, et plus de 400 à Fribourg, 2000 à Genève, et plus de 4000 personnes à Lausanne.

«Lors du dernier round de négociations de la Convention nationale du secteur principal de la construction (CN) qui a eu lieu le 21 octobre, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a campé sur ses positions et écarté toute solution visant à apporter des améliorations», dénonce Unia. L'un des principaux

points de litige réside dans le fait que la SSE demande davantage de flexibilité. Une extension des horaires inacceptable pour les maçons et leurs syndicats Unia, Sit, Syna. Les journées de travail pourraient ainsi atteindre 12 heures et les semaines 48 heures – et même 58 heures en tenant compte du temps de déplacement. Les travailleurs refusent cette détérioration de leurs conditions de travail, alors que 100 heures sont déjà flexibles. Pour eux, il est au contraire nécessaire de raccourcir les journées de travail, et de payer l'intégralité du temps de trajet de l'entreprise au chantier – ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Les maçons demandent également une hausse des salaires réels de 1%, en plus de la pleine compensation de l'inflation. «Les entrepreneurs veulent aussi réduire la protection contre les licenciements des travailleurs âgés et pouvoir baisser leurs salaires», dénonce par ailleurs Unia. À l'avenir, ces ouvriers pourraient être rétrogradés dans des classes de salaire inférieures et leur délai de

préavis être réduit. «Cela montre le peu d'estime témoignée pour ceux qui fournissent un travail pénible, sous la canicule et les intempéries, pour construire les bâtiments, les ponts et les routes du pays», juge le syndicat, qui rappelle que la conjoncture du secteur de la construction est florissante. Selon lui, face à la pénurie de main-d'œuvre, l'attractivité passe logiquement par de meilleures conditions de travail. «Depuis plus d'un an maintenant, la SSE brandit l'option d'un vide conventionnel. Cette menace est peu commune dans le partenariat social et constitue un risque évident pour le respect de bonnes conditions de travail et le contrôle de celles-ci, notamment dans les marchés publics», souligne encore Unia. Dans notre prochaine édition, nous reviendrons sur la manifestation romande du 8 novembre à Lausanne, et celle, suisse-allemanique, du 11 novembre à Zurich. La dernière séance de négociations est prévue le 14 novembre. ■



Dans la ville du bout du lac, le cortège s'est étiré sur plusieurs kilomètres tout au long de la journée.



Genève: les maçons prennent le pont

Textes Manon Todesco

À Genève, le soleil juste levé, à 7h30, les travailleurs de la construction commencent à affluer sur la place Lise-Girardin, près de la gare. Café, croissants et sono sont en place. Les collègues se retrouvent, les traits tirés mais le sourire aux lèvres. Les casquettes imprimées d'un «Grève» sont distribuées, comme les drapeaux, que certains auront la mission de faire flotter tout au long de ce parcours de plusieurs kilomètres. Le cortège s'élance vers 8h15. Sur la banderole de tête, on peut lire «Non à la flexi-précarité!». Le ton est donné. Déterminés, les maçons réveillent la ville à coups de sifflets en descendant vers le lac. Ils atteignent le pont du Mont-Blanc, bercés par le soleil. Les syndicats Unia, Sit et Syna estiment que près de 2000 personnes ont répondu présentes, «malgré les menaces de leurs employeurs» (voir ci-dessous). Nico Lutz, membre du comité directeur d'Unia, a fait le déplacement depuis Berne pour apporter son soutien aux grévistes. «Nous ne sommes pas d'accord avec les attaques frontales du patronat. Ils veulent plus de flexibilité alors qu'il y en a déjà trop. Quant aux salaires, vous méritez tous une augmentation, surtout dans ce contexte d'inflation, mais les employeurs ne vous en accorderont une que si nous acceptons leurs conditions, et aujourd'hui, on leur répond Non!».

Pour les syndicats, c'est une question de respect et de dignité. «Cette Convention nationale dite moderne, on n'en veut pas, car elle va détruire tous les acquis», poursuit José Sebastiao, responsable du secteur à Unia Genève. «Contrairement à ce que le patronat a pu dire dans les médias, les maçons veulent travailler et ils aiment leur métier, mais ils veulent aussi une convention digne de ce nom et nous nous battons pour l'avoir.»

HOMMAGE ÉMOUVANT

Pour les syndicats, la convention telle qu'imaginée par les employeurs est une mise en danger supplémentaire des travailleurs, avec des cadences de travail infernales durant les beaux jours et les risques d'accident qu'on

connaît. Pas question de transiger sur la santé des travailleurs, scandent-ils haut et fort. Afin de rendre hommage aux maçons décédés sur les chantiers depuis le début de l'année – un toutes les deux semaines en Suisse – une minute de silence a été observée sur le pont. Moment suspendu, et émouvant. Toujours sur le pont, rebaptisé «Pont des maçons» par José Sebastiao, les syndicats ont tenu une courte conférence de presse. «La flexibilité est déjà très grande aujourd'hui, avec la possibilité de travailler le samedi», rappelle Thierry Horner, du Sit. «Avec leur CN moderne, il s'agira de faire porter le risque entrepreneurial aux travailleurs, et c'est parfaitement scandaleux.» Et José Sebastiao d'ajouter: «Ce que veut le patronat, c'est faire travailler les maçons comme des forcenés pendant neuf mois à la belle saison, et ensuite, on les renvoie à la maison l'hiver quand il fait froid, qu'il neige ou qu'il pleuve pour qu'ils, je cite, profitent de leur famille et équivalent les pistes de ski. Ce n'est ni plus ni moins qu'un retour déguisé au statut de saisonnier...»

PATRONS POINTÉS DU DOIGT

Le cortège repart, déterminé et bruyant, direction la Vieille-Ville. Malgré le contexte difficile, le moment de cohésion entre les travailleurs est beau. Houspillés par certains passants, mais aussi encouragés par d'autres, ils se dirigent jusqu'aux locaux du Groupement genevois d'entreprises (GGE), l'une des associations patronales du secteur du gros œuvre. Une pause est marquée sous leurs fenêtres. «Le GGE, complice de la SSE, a déposé une plainte contre cette grève, et ce matin, nous sommes là», lance un collègue du Sit, provoquant des huées dans la foule. «La grève est votre droit absolu», reprend Syna. «Si les patrons poursuivent le bras de fer, nous serons prêts à mener le combat jusqu'au bout!».

Les manifestants ont ensuite poursuivi leur route jusqu'à la Fédération genevoise des métiers du bâtiment, et après un repas bien mérité, ils ont terminé leur parcours devant les bureaux de la section genevoise de la Société suisse des entrepreneurs (SSE). La mobilisation a pris fin vers 17h. ■

Lausanne: 4000 ouvriers unis comme un seul homme

Aline Andrey

La majorité des chantiers du canton de Vaud sont restés silencieux en ce lundi 7 novembre. Au petit matin, plusieurs milliers de travailleurs ont bifurqué de leur trajectoire habituelle, pour se retrouver au bord du lac à Lausanne. Sur les quais d'Ouchy, dans le soleil du petit matin, la bonne humeur règne. En toile de fond, c'est pourtant un sentiment de colère et d'injustice qui anime les quelque 4000 maçons présents. En cause, l'ampleur des attaques contre leur santé et leur vie privée découlant des exigences de la SSE lors des négociations pour le renouvellement de la Convention nationale (CN). Malgré la taille de la tente montée pour l'occasion, il est impossible pour tous de s'y asseoir. «Ils sont encore plus nombreux que prévu», se réjouit Maurizio Colella, secrétaire syndical d'Unia, admiratif de ceux qui ont surmonté les pressions exercées par leurs patrons. Des mains se serrent, des sourires s'échangent, la camaraderie règne. «On se connaît presque tous», explique un contremaître, de toutes les luttes depuis trente ans. Il pourfend l'intensification du travail. «On n'a même pas commencé le travail qu'on devrait l'avoir déjà terminé. Je suis ici pour défendre nos droits,

sinon on va se retrouver comme dans les années 1970.» Il ajoute: «Avec les journées que la SSE veut pouvoir prolonger, en plus du samedi matin, les divorces vont augmenter...» «C'est la SSE qui nous pousse à manifester!», résume l'un de ses collègues.

«LE CHANTIER, C'EST LE STRESS!»

«Je ne peux pas supporter qu'on veuille réduire le salaire des travailleurs âgés qui ont donné leur vie pour leur boîte!», lance un jeune grutier, déjà prêt à prolonger la mobilisation s'il le faut. «Il y a un manque de main-d'œuvre qualifié, et il ne manque pas de travail, ce n'est pas maintenant qu'ils vont nous vider!» Et d'ajouter plus largement: «La classe moyenne va disparaître! Les riches sont toujours plus riches, les pauvres toujours plus pauvres!» «Le chantier, c'est le stress!», se plaignent plusieurs travailleurs. Un grutier dit même ne pas avoir toujours le temps de prendre une pause. «Alors que notre travail demande une concentration de tous les instants.» Avant le repas de midi, Arnaud Bouverat, secrétaire régional d'Unia Vaud, rappelle les luttes des maçons depuis les années 1930 pour obtenir de bonnes conditions de travail. «Au mépris de la construction brique par

brique d'une bonne CN, la SSE plaide depuis un an pour un vide conventionnel et pose des conditions inacceptables en échange d'une augmentation de salaire.» Le syndicaliste en appelle les patrons vaudais à rejoindre les revendications des travailleurs contre ce démantèlement social mené par la SSE. Devant l'assemblée, Nico Lutz, responsable du secteur construction d'Unia, insiste sur la pénibilité du travail, ainsi que sur le nombre d'accidents et de morts sur les chantiers chaque année. Une minute de silence est demandée pour les victimes, et plus précisément pour Octavio, le grutier qui a perdu la vie à Lausanne il y a quelques semaines. Après le repas, un cortège impressionnant se forme, direction la place de la Riponne. Les drapeaux d'Unia n'ont jamais été aussi nombreux, le cortège s'ébranle, bruyant, revendicatif, dans les rues pentues de Lausanne jusqu'au lieu de destination. Le lendemain, les maçons de toute la Suisse romande étaient attendus pour une nouvelle manifestation dans la capitale vaudoise – une mobilisation dont nous ferons le récit dans notre prochaine édition. ■



Dans la capitale vaudoise, les travailleurs de la construction se sont réunis à Ouchy avant de gagner la place de la Riponne au centre-ville.



Valais: sans convention, la grève menace

Colère des maçons partagée par leurs homologues du Valais. Plus de 600 travailleurs de la construction ont manifesté le 29 octobre dans les rues de Sion dénonçant eux aussi les «attaques frontales» de la Société suisse des entrepreneurs (SSE) dans

le cadre des négociations en cours en vue du renouvellement de leur Convention nationale (CN). Après un vote sans appel, les participants ont prévenu qu'en l'absence en 2023 d'une CN «intégrant des avancées sociales et des augmentations salariales substantielles»,

ils n'hésiteront pas à se mettre en grève. Une mesure de lutte à laquelle ils doivent renoncer cette année, liés de leur côté par un accord cantonal sur les salaires signé en décembre dernier. Celui-ci leur a assuré une hausse des rémunérations de l'ordre de 1,5%, répartie à raison de 1,2% de manière générale et le 0,3% restant constituant une part variable individuelle devant toutefois être reversée à au moins 30% de l'effectif d'une entreprise. En raison de cet arrangement, les syndicats se sont engagés à respecter la paix du travail, ce qui explique pourquoi les travailleurs de la construction du canton ont protesté un samedi. «Par leur mobilisation, ils ont voulu cependant donner un signal fort à la SSE... Ils rejoignent ainsi dans leur détermination leurs collègues de toute la Suisse qui ont déjà engagé la lutte», précise Blaise Carron, secrétaire régional d'Unia Valais. A noter que, lors du cortège à travers les rues de la capitale valaisanne, les manifestants ont fait une halte devant le Bureau des métiers, abritant les associations patronales de l'artisanat du bâtiment. Ils ont ainsi symboliquement invité les travailleurs de ces branches: couvreurs, ouvriers actifs dans la construction métallique, électriciens, etc., à se mobiliser eux aussi pour des majorations de salaires afin de compenser le coût de la vie et en guise de reconnaissance de leur travail. ■ SM



Les maçons ont aussi pris d'assaut les rues de Delémont, Fribourg et de La Chaux-de-Fonds.



ZIMMERMANN/UNIA



THIERRY FORCHET



THIERRY FORCHET

DÉSINFORMATION ET REPRÉSENTATIONS

Manifestement, les employeurs en ont décidé autrement. Des documents transmis par les trois syndicats révèlent des attitudes pour le moins surprenantes. Certaines entreprises ont demandé à leurs employés de remplir une fiche nominative les informant s'ils allaient,

ou pas, se mobiliser les 7 et 8 novembre, à des fins organisationnelles. Ce qui est «parfaitement illégal», selon José Sebastiao. D'autres ont demandé aux collaborateurs souhaitant faire grève de déposer une demande de congé, qui sera pris sur les vacances, au moins une semaine à l'avance, sans quoi, l'absence sera considérée comme abandon de poste avec déduction sur le salaire. Tous les maçons du canton ont reçu un courrier de la SSE ou de leur employeur les dissuadant de débrayer. «Jusqu'où accepterez-vous de mettre vos acquis en péril pour plaire aux syndicats genevois?» leur demande-t-on. Ou encore: «Êtes-vous conscients que deux jours de grève représentent une perte de revenu d'environ 10% sur un salaire mensuel?» Enfin, nous avons pu consulter des SMS envoyés par une entreprise à ses collaborateurs disant, noir sur blanc, que «toute grève est interdite», tout comme l'accès des syndicats aux chantiers, et que les ouvriers qui feront grève sans un accord écrit de leur direction «risquent la correction, voire le licenciement, pour absence non justifiée.» «En trente ans de métier, c'est la première fois que je suis empêché de me rendre sur des chantiers», confie Carlos Massas, de Syna. Et son collègue d'ajouter: «Depuis la dernière lutte pour le renouvellement conventionnel en 2018, il y a quelque chose de nouveau: les directions se déplacent sur les chantiers pour effrayer les travailleurs.» Révoltés par ces faits, les syndicats attendent de la section genevoise de la SSE qu'elle se distancie de sa centrale et avance au niveau des négociations locales. ■

VOUS AVEZ DES DROITS@

TRAVAIL SUR APPEL

Dans mon nouvel emploi, le contrat ne prévoit pas le nombre d'heures mensuelles et la durée du travail est variable d'un mois à l'autre. Est-ce que c'est légal?

Un contrat de travail qui prévoit une durée d'activité variable en fonction des besoins de l'employeur est appelé «contrat de travail sur appel». La loi n'encadre pas clairement ce type de contrat.

Selon le Tribunal fédéral, le travail sur appel est admissible. Toutefois, une limite importante découle de l'article 324 CO qui met le risque d'entreprise à la charge de l'employeur. Ainsi, lorsque ce dernier refuse la prestation de travail en raison d'un manque d'activité, il doit continuer à vous verser le salaire.

Des fluctuations du temps de travail sont donc possibles, mais vous devez «pouvoir compter sur un certain taux d'activité pendant toute la durée des rapports de travail, sans être soumis au bon vouloir de l'employeur s'agissant de [votre] rémunération moyenne» (Tribunal fédéral). En cas de diminution importante du volume de travail, l'employeur vous doit le salaire correspondant à l'activité moyenne accomplie durant les six ou douze mois précédents, même si le contrat de travail prévoit un taux d'activité beaucoup plus bas que cette moyenne.

J'ai un contrat de travail sur appel. Tout à coup, mon employeur ne me donne plus du tout de travail. Quels sont mes droits?

Il arrive parfois que l'employeur réduise d'un coup les heures de travail sur appel à zéro. Il faut alors immédiatement essayer de clarifier, de préférence par écrit, s'il s'agit d'un arrêt définitif – et donc d'un licenciement – ou d'un arrêt provisoire.

Dans tous les cas, l'employeur reste redevable du salaire équivalent au salaire moyen des six ou douze mois précédents pour une période qui correspond au minimum au délai de congé. En effet, le Tribunal fédéral a jugé qu'on ne

peut pas contourner les règles de protection liées au délai de congé (art. 335a ss) par un contrat de travail sur appel.

Mon employeur ne me donne plus d'heures, mais il ne me verse aucun salaire. Que faire?

Il arrive fréquemment que les employeurs essaient d'exploiter le travail sur appel à leur seul bénéfice. Il se peut aussi qu'ils soient mal informés et qu'ils croient ne pas devoir de salaire quand ils ne vous donnent pas de travail.

S'il y a un risque que votre employeur ne vous verse pas votre salaire après un arrêt abrupt des heures de travail sur appel, vous devez immédiatement prendre contact avec l'ORP le plus proche et vous inscrire au chômage. En effet, lorsque la relation de travail sur appel a pris fin, vous avez le droit aux prestations comme toutes les autres personnes assurées. Ainsi, même si l'employeur devait vous payer un salaire durant le délai de congé mais qu'il ne le fait pas, vous avez le droit à l'indemnité de chômage par le biais de la subrogation (art. 29 LACI). Vous serez tenu de rembourser les indemnités touchées durant le délai de congé uniquement si l'employeur finit par verser votre salaire.

Même lorsque l'arrêt d'heures de travail est provisoire, vous pouvez avoir droit aux indemnités de chômage à certaines conditions, si le nombre d'heures travaillées a été relativement stable ou si la relation de travail a duré assez longtemps. La caisse de chômage procédera à ces vérifications et vous tiendra informé.

Finalement, n'hésitez pas à prendre contact avec votre syndicat qui pourra vous aiguiller. ■

Adrian Streit, juriste, Unia Vaud

Une question sur vos droits en matière de travail ou d'assurances sociales?

N'hésitez pas à nous écrire à redaction@evenement.ch

BRÈVE

SWISS LES SALAIRES PRENNENT DE LA HAUTEUR

Bonne nouvelle pour les quelque 1500 employés au sol de Swiss qui verront, dès le 1^{er} janvier, leur rémunération sensiblement augmenter. Dans un récent communiqué, le syndicat SEV-GATA a annoncé une hausse de la masse salariale de 3,3%. Selon ce dernier, les revenus les plus bas en bénéficieront de manière accrue, mais tout le personnel recevra au minimum 2% de plus. «En outre, 1% supplémentaire est octroyé pour les mesures salariales individuelles», complète l'organisation des travailleurs.

Une prime «corona» de 2500 francs par poste à temps complet sera par ailleurs versée en une seule tranche le mois prochain. Celle-ci découle de l'accord «Mesures temporaires pour baisser les frais à la suite de la crise du coronavirus» appelé aussi CCT de crise. Le reste du «montant de remerciement pour le coronavirus» de 2000 francs par poste à temps complet est versé ce mois, note encore SEV-GATA, précisant que la première moitié a été octroyée en mai dernier.

«Une indemnité variable pour l'année 2022 sera versée en mars 2023 – probablement d'un montant maximal de 3200 francs par poste à temps complet», ajoute le syndicat. Cette situation, précise-t-il, n'a pas d'incidence sur les plaintes déposées au Tribunal contre Swiss qui «restent valables». L'organisation des travailleurs a en effet saisi la justice pour non-respect de la procédure de consultation dans l'affaire des licenciements de masse. «Il est indéniable qu'un premier pas a été fait vers un partenariat social équilibré. Cependant, Swiss a encore un bon potentiel d'amélioration dans sa manière de traiter son personnel et les syndicats. Nous y travaillons», commente Philipp Hadorn, président de SEV-GATA, tout en estimant en substance que les augmentations consenties laissent penser que la direction a admis le besoin de rattrapage des rémunérations et de reconnaissance pour cette catégorie d'employés. ■ SM

WWW.EVENEMENT.CH

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: 9h-12h et 14h-17h, sauf 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

PERMANENCE PAPHYRUS

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.

GRUPE DES RETRAITÉS

Réunions mensuelles

Les réunions mensuelles du comité, ouvertes à tous les membres, auront lieu **mardi 12 décembre et tous les 2^e mardis du mois**, dans les locaux du syndicat, 5 ch. Surinam.

Rencontre

Matinée de rencontre le **samedi 12 novembre, dès 9h30**, dans les locaux du syndicat:

présentation, discussion, concrétisations possibles, etc. du **Manifeste de la FERPA pour le droit de vivre dans la dignité pour les retraités et retraités et les personnes âgées**. Bienvenue à toutes et tous. ferpa.org/fr/news/nouveau-manifeste-de-la-ferpa
Programme:
9h30 Café & croissants.
10h Travail sur le Manifeste.
12h Apéro et buffet léger.

Repas de fin d'année

Un grand repas de fin d'année ouvert à tous les membres retraités d'Unia est organisé le **mercredi 7 décembre**, à midi, au CAD, route de La-Chapelle 22, à Lancy. Participation financière demandée: 30 francs par convive. Renseignements et inscription au 022 796 67 77. Attention places limitées, inscrivez-vous rapidement!

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 au 0848 203 090.

GRUPE D'INTÉRÊTS RETRAITÉS

Notre prochain comité aura lieu le **jeudi 17 novembre** de 14h30 à 16h, Secrétariat Unia, avenue de la Gare 3, Neuchâtel (salle 1^{er} étage).

Ordre du jour

1. Salutations et accueil. **2.** Notes de décisions du 11 août 2022. Remarques et approbation. **3.** Evaluation de l'action du 3 septembre 2022. **4.** Evaluation de la Journée internationale des seniors, 1^{er} octobre 2022. **5.** Programme activités 2023. **6.** Budget 2023. **7.** Démarches en cours (1^{er} Mai, etc.). **8.** Divers.
Dans l'attente de vous rencontrer.
Andrée Schnegg, John Amos.

LA CHAUX-DE-FONDS

GRUPE DES RETRAITÉS

Assemblée générale

L'assemblée générale du groupe des retraités de la section se tiendra le **mercredi 23 novembre** à 11h15 au restaurant Piscine-Patinoire de La Chaux-de-Fonds.

A l'ordre du jour: **1.** Salutations, liste de présences, excusés. **2.** Procès-verbal de l'AG

2021. **3.** Rapport du président 2021.

4. Comptes 2021 et rapport des vérificateurs.

5. Activités 2023. **6.** Divers.

L'assemblée se terminera par un apéritif et la traditionnelle fondue chinoise. S'inscrire jusqu'au **21 novembre** auprès de Didier Gigon, tél. 032 968 63 08 ou mobile 079 385 37 55.

Vos amis et amies sont bien entendu les bienvenus. Pour le Comité, Didier Gigon

TRANSJURANE

HORAIRES DES SECRÉTARIAT

Secrétariat de Delémont

Le secrétariat Unia de Delémont a déménagé. Il est installé à la rue de la Jeunesse 2, bâtiment Polyadès, 2^e étage. Pour mieux vous accueillir, Unia Transjurane a adapté ses horaires depuis début octobre.

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

Delémont, rue de la Jeunesse 2: lundi au jeudi de 9h à 11h30 et de 13h30 à 17h30.

Porrentruy, rue des Baïches 18: lundi de 13h30 à 17h30.

Tavannes, rue du Quai 20: jeudi de 13h30 à 17h30.

Saint-Imier, rue Francillon 20: jeudi de 13h30 à 17h30.

HORAIRES 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.

FERMETURE PROVISOIRE ET DÉMÉNAGEMENT DE LA CAISSE DE CHÔMAGE DE DELÉMONT

Le bureau de la caisse de chômage de Delémont sera fermé du **2 au 6 décembre**. A partir du 7 décembre, vous pourrez nous retrouver à la place de la Gare 11 à Delémont, aux horaires habituels (voir ci-dessus).

FÊTE DE NOËL

La fête de Noël pour tous les membres d'Unia Transjurane aura lieu le **vendredi 18 novembre** à la Halle de Gymnastique du Fuet, Pré Paroz 118 à Saicourt (BE).

Afin de vous remercier de votre engagement syndical et pour partager un moment de convivialité, nous vous invitons, ainsi que votre famille, à cette fête qui débutera à 18h30 avec un apéro. Un repas offert suivra. Les boissons seront disponibles à un prix populaire. Des

animations et des surprises pour les enfants sont prévues pour cette soirée. Nous aurons également le plaisir de fêter nos jubilaires en remerciement de leur engagement fidèle à notre syndicat. Nous vous attendons nombreuses et nombreux.

A renvoyer

Inscription au Noël Unia du 18 novembre:

Nom prénom, adresse, localité:.....

.....

Menu 1: Salade méele de saison, épaule porc braisée, réduction au Pinot, cassolette de gratin, confit de légumes racines. Meringue crème double, fruits rouges.
Nombre d'adultes: ____ Nombre d'enfants: ____

Menu 2: Salade méele de saison, saumon en croûte, crème safranée, cassolette de gratin, confit de légumes racines. Meringue crème double, fruits rouges.
Nombre d'adultes: ____ Nombre d'enfants: ____

Menu 3: Salade méele de saison, poivron farci œufs et légumes grillés, cassolette de gratin, confit de légumes racines. Meringue crème double, fruits rouges.
Nombre d'adultes: ____ Nombre d'enfants: ____

Les places étant limitées, nous vous conseillons de vous inscrire rapidement, au plus tard jusqu'au **9 novembre** au moyen du bulletin ci-dessus, à l'adresse suivante: Syndicat Unia, rue de la Jeunesse 2, 2800 Delémont ou par e-mail à transjurane@unia.ch

GRUPE DES RETRAITÉS

Conférence et repas

Rendez-vous le **15 novembre** pour la Saint-Martin au restaurant de la Cigogne à Miécourt. Avant le repas, à 11h, une conférence sera donnée par Pierluigi Fedele, directeur de l'association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM) sur le thème «Politique d'asile en Suisse: de la propagande politique à la réalité des personnes migrantes».

Prix: 22 francs pour les membres, 30 francs pour les non membres.

Inscriptions jusqu'au 10 novembre auprès de Denis Berger, au 032 422 79 42.

VALAIS

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

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

Ouverture des guichets: lundi, mercredi et vendredi.

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

Permanences du soir

Sierre: lundi de 17h à 19h.

Monthey: mardi de 17h à 19h.

Sion: jeudi de 17h à 19h.

Martigny: jeudi de 17h à 19h.

CAISSE DE CHÔMAGE

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.

NOËL DES ENFANTS

Projection du film *Avalonia*:

Sion: le samedi 17 décembre à 10h

au cinéma Capitole.

Sierre: le samedi 17 décembre à 9h

au cinéma du Bourg.

Monthey: le samedi 17 décembre à 9h30

au cinéma Plaza.

Martigny: le samedi 17 décembre à 9h

au cinéma Casino.

L'entrée est gratuite pour tout le monde. Les places sont limitées pour les adultes. Les billets sont à retirer, jusqu'à épuisement, aux secrétariats du syndicat Unia **jusqu'au 14 décembre 2022**:

Sion, à la Place du Midi 21;

Sierre, à la rue du Temple 3;

Martigny, à la rue du Léman 19;

Monthey, à l'avenue de la Gare 15.

En fin de film, une surprise attend les enfants.

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).

RÉFLEXION SUR LES PRÉOCCUPATIONS DANS LE SECTEUR TERTIAIRE EN VALAIS

Organisées par Unia, les premières assises du secteur tertiaire en Valais se concentreront sur les conditions de travail dans l'hôtellerie-restauration et la vente

Sonya Mermoud

«**C**es assises permettront de procéder à un état des lieux dans les branches concernées, favoriseront les échanges et la construction syndicale.» Responsable du secteur tertiaire d'Unia Valais, Francine Zufferey se réjouit d'accueillir, le 14 novembre prochain, les syndiqués du domaine invités à participer à une rencontre inédite. Une journée de réflexion portant sur leurs conditions de travail et leurs attentes. La réunion s'articulera autour de différents ateliers. L'un d'eux sera consacré à l'hôtellerie-restauration. Les intervenants dresseront un bilan de la mobilisation qui a débouché sur une augmentation des salaires minimums. Une hausse qui s'élèvera d'au moins 3% selon les qualifications, considérée par la syndicaliste comme «moyennement satisfaisante». La discussion portera également sur le Manifeste des employés de ce secteur d'activité intitulé: «Nous voulons une vie digne!» Ce document dépeint la situation des salariés qui ont été frappés de plein fouet par la crise sanitaire et les problèmes auxquels ils se heurtent. Il comporte également une liste de revendications dont les principales intègrent une revalorisation salariale, la prise en compte de l'expérience, la fin du travail sur appel ou encore le droit à la déconnexion.

SE PROTÉGER DES ABUS PATRONAUX

«Nous déterminerons les requêtes prioritaires en vue du renouvellement, l'an prochain, de la Convention collective nationale de travail», poursuit la collaboratrice d'Unia, précisant encore qu'il sera également question des abus patronaux liés notamment à l'enregistrement du temps de travail. «Un problème important. Les employeurs ne tiennent pas toujours de décomptes ou ne notent pas correctement les heures, violant les dispositions conventionnelles», alarme Francine Zufferey. Conséquences: les pauses, les jours de congé, ou encore la prise en compte d'heures supplémentaires ne sont pas systématiquement respectés. «Nous invitons le personnel à noter ses horaires. Les salariés ne devraient dans tous les cas pas travailler plus de sept jours consécutifs et ont le droit ensuite de bénéficier de 83 heures de repos.» Dans ce contexte, les participants réfléchiront aux meilleurs moyens pour se protéger contre ces dérives aussi préjudiciables à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

RISQUES DE DÉTÉRIORATION DANS LA VENTE...

Un autre atelier sera basé sur la situation des vendeuses et des vendeurs à la lumière de la révision, en décembre, de la Loi cantonale relative aux heures



THÉRIY PORCHET

Les assises permettront notamment d'aborder, pour le secteur de l'hôtellerie-restauration, la problématique de l'enregistrement du temps de travail source d'abus patronaux.

d'ouverture des magasins. «Il s'agira de définir la stratégie à adopter durant le processus parlementaire déjà et les outils à mettre en œuvre au cas où le projet devait aboutir à une détérioration des conditions de travail», explique Blaise Carron, secrétaire régional. La mouture en discussion tend à élargir les horaires d'ouverture des commerces du lundi au vendredi de 18h30 à 19h et le samedi de 17h à 17h30. «Autre enjeu: la volonté d'étendre les zones touristiques qui bénéficient déjà de dérogations en semaine, les week-

ends et les jours fériés», ajoute le syndicaliste, précisant que la journée de réflexion servira à formuler des amendements à la mouture du Conseil d'Etat visant à maintenir le statu quo. «Sans succès, nous débattrons du lancement d'un référendum.» La rencontre permettra encore de faire le point sur les autres branches du tertiaire, comme celles de la coiffure, de la sécurité, des stations-service et peut-être des soins. «Nous parlerons alors de l'idée d'un salaire minimum cantonal et de la Grève féministe du 14 juin»,

complète Francine Zufferey. Et les deux syndicalistes de préciser encore leurs attentes au sujet de ces assises: «Elles doivent contribuer à la construction syndicale, à l'image de ce qui se passe dans le bâtiment, en favorisant la création d'instances militantes et de comités de branches. La rencontre se veut interactive et propre à faire remonter les problématiques spécifiques et les propositions des salariés.» ■

L'initiative pour une 13^e rente AVS rejetée en commission parlementaire

Alors que les revenus des retraités sont sous pression, la Commission du Conseil national donne un avis négatif à une amélioration des rentes pour toutes et tous

Sylviane Herranz

L'initiative pour une 13^e rente AVS a débuté cet été son chemin parlementaire. Après les avis des commissions des finances, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS-N) a décidé, le 21 octobre, de recommander son rejet. Le texte avait été déposé le 28 mai 2021, muni de 137 550 signatures récoltées en pleine période de pandémie par une large alliance de syndicats, de partis de gauche et d'associations diverses. L'initiative demande que tous les assurés AVS perçoivent un supplément équivalent à un douzième de leur rente annuelle et que cette 13^e rente n'entraîne pas de réduction des prestations complémentaires. En mai dernier, le Conseil fédéral présentait son message sur l'initiative et ses conclusions. Il s'est prononcé pour son rejet et contre la présentation d'un contre-projet, estimant qu'une 13^e rente coûterait trop cher et qu'il faut miser sur les réformes en cours (AVS21 et LPP 21) pour améliorer les pensions des plus modestes. La CSSS-N est allée dans le même sens, par 17 voix contre 7. Elle recommande au Conseil national, qui pourrait en dé-

battre lors de la session d'hiver, de ne pas accepter l'initiative. La commission estime que l'AVS et les prestations complémentaires permettent d'assurer, aujourd'hui déjà, «la subsistance économique des personnes à la retraite», et qu'en raison des perspectives financières «incertaines» du 1^{er} pilier, il n'est pas acceptable d'augmenter les rentes de l'ensemble des bénéficiaires.

IMPOSSIBLE DE VIVRE AVEC 1800 FRANCS

Un argument qui fâche l'Union syndicale suisse (USS): «La CSSS-N continue de se cacher derrière des scénarios financiers très noirs et de refuser l'initiative populaire, sans vouloir entendre parler d'un contre-projet. Elle a même balayé les mesures proposées en faveur des ménages des retraités les plus défavorisés. On a parfois l'impression que la commission n'a toujours pas compris que l'acceptation sur le fil d'AVS21 est une véritable aubaine pour l'AVS. Même avec les scénarios prudents du Conseil fédéral, le 1^{er} pilier réalisera d'ici à 2030 quasiment 20 milliards d'excédents.»

Dans son communiqué condamnant la position de la commission, l'USS rappelle qu'avec une rente AVS moyenne de 1800 francs, il est impossible de

vivre aujourd'hui. D'où l'importance de l'initiative. «Il faut renforcer l'AVS, afin qu'après une vie professionnelle astreignante, les travailleuses et les travailleurs obtiennent une rente financièrement abordable et correcte. C'est précisément ce que demande l'initiative populaire pour une 13^e rente AVS», souligne l'USS, rappelant que tout le monde cotise au 1^{er} pilier et que les améliorations qui y sont apportées bénéficient à tous. Cela dans un contexte où «le 2^e pilier n'offre aucune protection face à l'inflation et aucune garantie non plus des prestations de rente». Autres arguments en faveur du texte: les lourdes pertes subies cette année dans les fonds du 3^e pilier de nombreuses personnes actives, des rentes du 2^e pilier en chute libre et rongées par l'inflation et l'explosion des primes maladie. «Les revenus de tous les bénéficiaires de rentes tant présents que futurs sont donc fortement sous pression. Les rapports publiés par l'Office fédéral des assurances sociales font eux aussi état de ces pertes de pouvoir d'achat imminentes», ajoute l'USS. ■

VALAIS: «UNE BOUFFÉE D'OXYGÈNE NÉCESSAIRE»

Les syndicats et plusieurs partis politiques s'unissent pour défendre l'augmentation des allocations familiales valaisannes soumise prochainement au verdict des urnes

Sonya Mermoud

Une importante votation pour les familles valaisannes se déroulera le 27 novembre. A cette date, les citoyens devront se prononcer sur une augmentation de 30 francs de l'allocation pour enfant, et de 20 francs pour celle de formation professionnelle pour atteindre alors respectivement 305 francs et 445 francs. Les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV), Unia et Syna ainsi que le PS, Le Centre et les chrétiens-sociaux du Haut-Valais ont uni leurs efforts pour défendre cette hausse combattue par référendum en dépit de la stagnation de longue date de ces prestations. «Cela fait treize ans maintenant que les allocations familiales n'ont pas été adaptées, précise Blaise Carron, secrétaire régional d'Unia Valais. Dans ce contexte, la hausse préconisée est plus que nécessaire et représente le strict minimum auquel peuvent prétendre les familles de ce canton.» Pour le syndicaliste, la majoration envisagée serait une «bouffée d'oxygène» plus que bienvenue dans une période de revenus à la traîne et d'inflation galopante, et ce alors que le salaire médian valaisan figure en queue de peloton des rémunérations dans notre pays. «Seul le Tessin en connaît un encore plus bas.» Le collaborateur d'Unia botte en touche les arguments des opposants réunissant le PLR, l'UDC et l'Union des indépendants. Ces derniers dénoncent une «politique arrosoir inefficace et antisociale de l'Etat», car toutes les familles, indépendamment de leur situation financière, bénéficieraient de la majoration envisagée. «Un argument fourre-tout et qui n'en est pas un... 80% des enfants valaisans sont issus de familles à bas et moyens revenus.» Blaise Carron ne croit pas davantage à une baisse de la compétitivité des entreprises, risque brandi par les adversaires du projet. «Leurs charges ne seraient majorées que de 0,12%», souligne le collaborateur d'Unia, rappelant au passage que les sociétés du canton profitent depuis quelques années «d'une très généreuse réforme fiscale leur permettant d'économiser plusieurs centaines de millions de francs d'impôts annuellement». Et le secrétaire régional de noter encore que les salariés valaisans sont déjà les seuls en Suisse à participer au financement des allocations familiales. Et qu'ils contribueraient eux aussi à cette augmentation.

«En cette période trouble et d'incertitude, un soutien franc et massif aux familles valaisannes serait également l'expression en acte de la volonté de continuer à vivre dans une société qui cherche à préserver et à développer le vivre-ensemble et le bien commun», conclut le syndicaliste, invitant les citoyens à voter massivement en faveur de ces deux augmentations d'allocations. ■

«KAFALAH»: DES TRAVAILLEURS SOUS TUTELLE

Depuis quelques années, plusieurs pays du Golfe se sont engagés à réformer leur système de gestion de la main-d'œuvre fondé sur la «kafalah». Sa refonte impliquerait toutefois de revoir complètement le modèle sur lequel ces monarchies se sont construites, et d'accorder un statut moins précaire aux travailleurs étrangers

Textes et photos Line Golestani

Malgré les modifications censées améliorer les conditions de travail des travailleurs migrants, peu de choses semblent avoir changé sur le terrain, au Qatar et dans les autres Etats du GCC (Conseil de coopération des Etats arabes du Golfe). Dans les six monarchies arabes du golfe Persique, les travailleurs migrants constituent en moyenne 70% de la population active. Au Qatar et aux Emirats arabes unis, cette population dépasse même les 95% dans le secteur privé. Le statut de ces travailleurs, quel que soit leur niveau de qualification, est régi par le système de la *kafalah* (litt. «garantie»), faisant de l'employeur le garant (*kafeel*) du permis de séjour de son employé.

La *kafalah* tire son origine de la tradition d'hospitalité bédouine, qui imposait d'accorder aux étrangers une protection temporaire. «Les nouveaux arrivants dans la société étaient considérés comme les invités d'un autochtone, qui prenait la responsabilité légale et économique de leur bien-être et des conséquences de leurs actes.»¹

En arabe, le terme *kafalah* renvoie également à l'adoption [d'un enfant] telle qu'elle est autorisée par l'islam. S'il va de soi qu'un enfant mineur confié à un tuteur (*kafeel*) ne peut quitter le territoire national ou la maison sans la permission de ce dernier, il devrait en être autrement des employés d'une entreprise... Dans les faits, leur situation est toutefois comparable à celle d'un enfant sous tutelle. Dans ce système, le permis de travail et l'autorisation de séjour d'un travailleur immigré dépendent d'un même ressortissant autochtone, à la fois garant ou «tuteur» et patron. Pendant la durée du contrat de travail, l'employé ne peut par conséquent pas démissionner, changer d'employeur ou quitter le pays sans la permission de son *kafeel*.

Comme le remarque l'Organisation internationale du travail (OIT) dans une analyse: «Beaucoup de *sponsors* [tuteurs] s'efforcent d'offrir des conditions de travail décentes et respectueuses. De par sa nature, ce système permet toutefois à l'employeur de bafouer les droits les plus élémentaires du travailleur dont il est le tuteur.»

A Dubaï, Sameer (prénom d'emprunt) est chauffeur pour la compagnie de taxis officielle. Originaire du Bangladesh, il se dit plutôt satisfait de ses conditions de travail. «Je prends le volant vers 5h du matin, jusqu'à 15h-16h parfois 17h, puis mon collègue prend la relève et utilise la même voiture.» Ces 10-12 heures de travail quotidien permettent au père de famille d'envoyer de l'argent à ses proches, restés au Bangladesh. «Malheureusement, les congés payés n'existent pas ici, et cela fait plusieurs années que je n'ai pas pu rentrer au pays.» Du fait qu'il est employé par la compagnie de taxis nationale, son garant est l'Etat de Dubaï. Son passeport se trouve dans un bureau de cette entreprise étatique, mais Sameer assure pouvoir le récupérer facilement.



Dans les six monarchies arabes du golfe Persique, les travailleurs migrants constituent en moyenne 70% de la population active. Photos prises à Dubaï.

«En cas d'urgence, je peux appeler, et leur dire que je viens prendre mon passeport, il n'y a pas de problèmes. Avoir l'Etat comme *kafeel* est un avantage.»

«DE TOUTE FAÇON, JE NE PEUX PAS ALLER EN EUROPE»

Beaucoup de travailleurs migrants, à l'image de Sameer, soulignent que leur situation est préférable à celle de leurs concitoyens restés au pays. «Je rêverais de voir la Suisse, mais de toute façon, je ne peux pas aller en Europe, et ma famille compte sur moi...» La région du Golfe est l'un des seuls îlots de prospérité ouvrant sa porte aux travailleurs non qualifiés du reste du globe.

Depuis 2020, le Qatar, pays hôte de la prochaine Coupe du monde de football, puis les autres Etats du GCC ont entamé des réformes de la *kafalah*. En Arabie saoudite, l'initiative de réforme du Code du travail (*Labour reform initiative*) destinée à augmenter l'attractivité et la compétitivité du royaume, est entrée en vigueur en mars 2021. Parmi les évolutions notoires, un travailleur est désormais censé pouvoir changer d'emploi et quitter le territoire sans avoir obtenu l'accord préalable de son employeur.

Dans les faits, comme le dénonce Amnesty International au sujet de la situation au Qatar², de nombreux em-

ployeurs continuent d'exiger des personnes souhaitant se faire engager, un «certificat de non-objection» (NOC), délivré par leur précédent patron ou *kafeel*. Alors que la procédure de changement d'emploi devrait se faire en une dizaine de jours, de nombreux travailleurs migrants restent durant de longs mois sans réponse à leur requête. C'est finalement par un SMS laconique que la décision du Ministère du travail est communiquée au travailleur. Il s'agit le plus souvent d'un refus, si le dossier ne contenait pas un NOC. Le candidat malheureux subit alors les représailles de l'employeur qu'il a tenté de quitter, et son quotidien devient pire encore... L'exploitation à grande échelle se poursuit donc, et le Gouvernement qatari n'a pas ouvert d'enquête sur le décès de milliers de travailleurs lié à leurs conditions de travail dangereuses.

Dans des secteurs autres que celui des services et de la construction, des employés se disent satisfaits de leurs conditions de travail à l'image d'Aftab Ahmad, professeur dans une école de Djeddah en Arabie saoudite. L'enseignant ne regrette pas non plus d'avoir quitté son Pakistan natal il y a plus de vingt ans, pour venir enseigner l'anglais, puis l'arabe, dans le royaume wahhabite. «Mes sponsors m'ont tou-

jours traité avec beaucoup d'égards, déclare le quinquagénaire. Non seulement il n'y a jamais eu de retard dans le paiement de mon salaire, mais il est également versé plus tôt lors d'occasions spéciales telles que l'Aïd.»

Lorsque Aftab et son épouse enseignaient à l'Université de Tabouk, au nord-ouest du pays, cette dernière s'est vu proposer une bourse afin d'aller faire un post-doctorat en Virginie, aux Etats-Unis. Après réflexion, le couple a finalement préféré rester en Arabie saoudite. «Nous nous sentons bien acceptés, ici. Les Saoudiens m'invitent lors de festivités locales, de mariages, et j'ai même eu l'occasion de faire l'appel à la prière et de diriger celle-ci», s'enthousiasme le natif du Pendjab.

L'INÉVITABLE RETOUR AU PAYS

Père de six enfants, et fier que sa fille aînée prépare un Bachelor en informatique en Malaisie, Aftab se verrait bien finir sa vie dans le Royaume. Hélas, pour le Pakistanais, rien n'est moins sûr. Les Etats du Golfe n'offrent en effet d'accès à la résidence permanente et à la nationalité qu'à de rarissimes privilégiés. Au terme des rapports de travail, l'immense majorité des travailleurs étrangers n'a d'autre choix qu'un retour dans le pays d'origine.

Comme l'analyse Sebastian Caste-lier, spécialiste du Golfe, ces économies se sont «entièrement construites sur le caractère jetable que confère la *kafalah* à la main-d'œuvre étrangère». Abolir ce système priverait ces monarchies des nombreux avantages qu'il confère, comme celui de pouvoir «exporter le chômage vers les pays d'origine des travailleurs étrangers». Les élites du Golfe semblent toutefois avoir récemment pris conscience des limites du système. Le statut temporaire de ces employés, même hautement qualifiés, ne les encourageant pas à faire preuve d'investissement personnel. La croissance du secteur privé s'en trouve par conséquent limitée. Les travailleurs locaux de ces monarchies se cantonnent pour leur part aux emplois bien rémunérés et peu productifs de la fonction publique.

Chercheuse en sciences politiques originaire de Bahreïn, Huda Al-Sahi note que les récents efforts des dirigeants du Golfe pour nationaliser leur main-d'œuvre, ont été intensifiés par la crise sanitaire, et «accompagnés d'une poussée xénophobe et d'une perception selon laquelle les migrants, principalement les cols bleus, propageraient le virus». Dans le cadre de l'*Arab Reform Initiative* (ARI), la chargée de mission pour la FAO dénonce le fait que ces mesures de nationalisation, visant à rectifier les déséquilibres inhérents à ces économies, ont un effet dévastateur pour beaucoup de travailleurs migrants. Durant la crise sanitaire, des milliers d'entre eux ont par ailleurs été rapatriés dans leur pays d'origine sans avoir pu toucher l'entier de leurs salaires. ■

¹ Employer-migrant worker relationships in the Middle East: exploring scope for internal labour market mobility and fair migration. White Paper, Organisation internationale du travail (OIT), Office régional des Etats arabes, mars 2017.

² Reality Check 2021: a year to the 2022 World cup: the state of migrant workers rights in Qatar, Amnesty International, 2021.



«Fuir, la dernière chose à faire!»

Au Koweït où les travailleurs immigrés constituent 90% de la population adulte, une ancienne employée domestique a fondé une association venant en aide aux groupes de travailleurs migrants les plus vulnérables

Ann Abunda, originaire des Philippines est arrivée dans le petit émirat il y a bientôt 23 ans de cela. «J'ai été moi-même employée domestique avant de fonder Sandigan Kuwait avec d'autres bénévoles. Je connais donc bien les problèmes que rencontrent les employés de ce secteur.»

Les travailleurs domestiques constituent la catégorie d'actifs la plus vulnérable dans tous les Etats du GCC. Parmi cette catégorie d'employés de maison, tenus à l'écart de beaucoup de réformes du travail, Ann Abunda explique que certaines nationalités sont plus sujettes à toutes sortes d'abus que d'autres, mieux informées. L'association tente notamment de sensibiliser et d'aider les employés originaires de différents pays d'Afrique. «Beaucoup d'Africains sont trompés sur ce qui les attend ici, et arrivent au Koweït sans documents officiels, par le biais d'agences illégales. Ils ne sont souvent pas au clair avec les lois en vigueur ici et leurs droits.»

La fuite d'un employé de maison permet à son employeur de déposer plainte contre lui. «Fuir, c'est la dernière chose à faire, en cas de problème, car cela rend caduc toute autre démarche.» C'est pourtant la première chose à laquelle pensera un employé domestique en détresse. La criminalisation de la fuite dans le Code du travail des Etats du GCC incite par ailleurs beaucoup d'employeurs à dénoncer de faux délits de fuite.

L'association, grâce aux liens qu'elle entretient avec l'Etat koweïtien et l'appui de l'OIT dont elle bénéficie, a pu faire amender la loi sur les travailleurs domestiques du Koweït. «Grâce à cette mo-

dification, le dépôt d'une plainte d'un employé à l'égard de son patron, empêche ce dernier d'en déposer une à son tour. C'est une évolution de taille!» se réjouit Ann. L'ancienne employée de maison devenue activiste sociale ne se fait pas d'illusion sur l'avenir de la *kafalah*: «Cela fait partie de la culture du Golfe et tenter de l'abolir est illusoire. On peut toutefois améliorer ce système par des petites avancées, qui garantissent plus de liberté aux travailleurs.» ■

³ Comment les travailleurs domestiques se sont organisés au Koweït, voices.ilo.org, Organisation internationale du travail (OIT).