

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 26/27

25^e année • mercredi 29 juin 2022

l'hebdomadaire du syndicat UNIA

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

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

DES MILLIERS DE MAÇONS COMBATTIFS DÉFILENT À ZURICH



FRANCOIS GRAF/STRATES

Quelque 15 000 travailleurs de la construction ont manifesté samedi pour exiger de meilleures conditions de travail alors que les négociations pour le renouvellement de leur convention sont pour l'heure bloquées. **PAGES 6-7**

POINT DE MIRE

Retard destructeur

Sonya Mermoud

Combattre le gaspillage: un impératif toujours balbutiant à l'agenda des principaux acteurs du commerce de détail dans nos frontières, comme le révèle une étude comparative publiée la semaine passée par Greenpeace Suisse. L'organisation écologiste a passé au crible les pratiques des douze plus gros détaillants du marché en termes de chiffre d'affaires. Et s'est focalisée sur le segment des produits non alimentaires. Résultat: la marge d'amélioration en matière d'économie circulaire – qui vise à prolonger la vie des objets – reste énorme. Parmi les sondés, Migros obtient la moins mauvaise note, suivi par Coop. Viennent ensuite Brack.ch et Digitec Galaxus, puis Landi, Riche- mont et Zalando, alors que Manor se situe en queue du peloton. Certains distributeurs n'ont

pour leur part pas daigné répondre à l'enquête malgré plusieurs relances de l'ONG, à l'image de Globus, Amazon, Ikea et Otto's. Bonjour la transparence. On peut dans ce contexte, sans trop extrapoler, se demander si la question suscite un quelconque intérêt... Quant aux mesurées prises par les autres entreprises, bien que louables, elles démontrent surtout le retard destructeur pris sur ce front. Et la progression non seulement possible mais indispensable dans le domaine pour préserver l'environnement. Et pour cause. La fabrication de biens de consommation se révèle responsable de la plus grande partie de l'empreinte écologique des produits. La dilapidation des ressources naturelles, bien que limitées, épuise chaque jour davantage notre Terre. Selon Greenpeace, le bilan carbone de la Suisse pourrait diminuer de 1,8 à 4 millions de tonnes d'équivalent CO₂ annuellement en utilisant un à trois ans de plus les objets. De quoi susciter la réflexion sachant encore que si l'humanité entière consommait autant que la population helvétique, trois planètes seraient nécessaires.

Dans ce contexte, il s'agit de développer plus largement d'autres voies: réparer les objets plutôt que les remplacer, louer des outils au lieu de les vendre, proposer des services à la place de produits, exiger une plus grande longévité des garanties, promouvoir des biens fabriqués avec des matériaux recyclés, le reconditionnement... Autant de possibilités qui s'offrent aux détaillants décidant des assortiments qu'ils entendent présenter dans leurs rayons ou en

ligne; des prestations qu'ils souhaitent valoriser. Ceux-ci ont le devoir sociétal de jouer de leur influence sur les fabricants et réclamer des informations sur les matériaux, sur le bilan énergétique des objets, sur la possibilité de changer des pièces défectueuses... Autant de renseignements qui doivent être également fournis aux consommateurs via un étiquetage approprié, afin qu'ils puissent acheter en toute connaissance de cause. Prendre eux aussi leurs responsabilités. Et refuser de se faire les complices de stratégies visant constamment à promouvoir nouveautés et derniers modèles aussi inutiles que néfastes pour la planète. Face à l'attentisme et la réticence des enseignes à se montrer davantage proactives dans l'économie circulaire, une amélioration des conditions-cadres juridiques s'impose. En l'absence de mesures contraignantes, les progrès resteront plus qu'aléatoires; les avancées, tributaires de l'engagement à géométrie pour le moins variable des détaillants en matière de durabilité, la pression des bénéfiques en ligne de mire. A défaut d'actes volontaires forts, la révision partielle de la Loi sur la protection de l'environnement offre une chance de redresser un tant soit peu la barre. Les parlementaires se pencheront dès cet été sur ce dossier. Espérons que bon sens et urgence écologique l'emporteront alors que nous ne cessons de mesurer l'impact dramatique d'un consumérisme non maîtrisé sur l'environnement. Dans le cas contraire, nous paierons tous cash la politique désastreuse du tout-jetable. ■

PROFIL



Xavier Henauer, militance proactive.

PAGE 2

JURA

Un pas jugé insuffisant en faveur de l'égalité salariale.

PAGE 3

MIGROS GENÈVE

Congé-modification pour 323 étudiants.

PAGE 5

SYNGENTA

Projecteur sur un partenariat constructif.

PAGE 10

Jérôme Béguin

Xavier Henauer nous avait donné rendez-vous pour un apéritif et des grillades dans un petit camping de Peissy où est installée sa caravane. Les orages menaçant nous ont fait changer nos plans. C'est à la sortie de Givaudan-Vernier que nous le retrouvons. Il sort d'une assemblée où le personnel a voté des revendications sur les salaires et sur la Convention collective d'entreprise en vue de son renouvellement. Laborantin en chimie, il est employé depuis un quart de siècle chez le fabricant d'arômes et de parfums. Dans son laboratoire, il concocte et teste des ingrédients pour la parfumerie. «Je suis fier de travailler dans une entreprise où un cariste peut gagner plus que moi grâce à l'ancienneté. Les collègues ne se rendent pas toujours compte de ce que les anciens ont obtenu et pour quoi nous continuons à nous battre.»

Xavier Henauer s'exprime avec l'accent marqué du bout du lac. Il faut dire que nous avons devant nous un Genevois pur sucre, qui a grandi à Cité Vieusseux. Le patronyme Henauer ne fait, il est vrai, pas très romand, il provient d'un grand-père thurgovien installé à Genève.

Marié, père de deux grands enfants, Xavier Henauer vient de passer le cap des 50 ans. «Il faut commencer à faire attention, à se ménager, j'ai vu pas mal de copains tomber à partir de cet âge-là», dit-il, l'air grave, avant de sourire: «Mais je ne me ménage pas.»

L'homme est, en effet, très actif. «Je m'inscris rarement dans quelque chose pour rester simple spectateur. Il n'y a qu'au camping que je n'ai pas craqué, je suis simple membre.»

«SI JE NE SUIS PAS D'ACCORD, JE LE DIRAI» De toutes ses activités, commençons par la facette syndicale. Xavier Henauer est membre du syndicat depuis 25 ans et il préside la délégation du personnel de Givaudan-Vernier depuis 2013. Il y a une année, il a été élu président d'Unia Genève. Il voulait alors, nous expliquait-il, donner aux membres le tout premier rôle: «Je trouve qu'au sein d'Unia, les militants et les militantes n'ont pas assez de place.» Après une année de présidence, a-t-il réussi son pari? «Dans les réunions, ce sont les membres qui parlent de leurs secteurs et par forcément les secrétaires syndicaux. Même si ceux-ci peuvent préparer les interventions, les militants y mettent leurs mots et c'est important. Nous avons eu des échanges intéressants, par exemple sur l'économie de plateforme ou le travail temporaire. Certes, les participants se plaignent que nous finissons trop tardivement... Mais ils ne partent pas forcément comme auparavant. Bon, il y a trop de trucs statutaires, il faudrait envoyer les documents par courrier pour que nous les consultations au préalable et que nous ne passions pas deux heures dessus.»

Samedi dernier, Xavier Henauer a été élu au comité central d'Unia par l'as-

semblée des délégués. Il participera à sa première séance à la rentrée, mais il avoue sa méconnaissance des prérogatives et du fonctionnement de cet organe du syndicat. «Je vais y aller en touriste pour le moment.» Ensuite, «si

je ne suis pas d'accord, je le dirai, j'ai cette indépendance».

«J'ai l'impression que la direction d'Unia a tendance à s'orienter vers un syndicat d'appareil plutôt que de militants. C'est le contraire de ce que nous

souhaitons, nous voulons que le syndicat nous soutienne, pas qu'il décide pour nous. Les permanents syndicaux prennent beaucoup de place. Nous en avons évidemment besoin, ce n'est pas en deux heures de réunion par mois



«Il faut donner une réelle place aux militants», estime Xavier Henauer parlant de la mission du syndicat.

«JE RESTE RAREMENT SIMPLE SPECTATEUR»

Xavier Henauer a été élu samedi dernier au comité central d'Unia. Le président de la région genevoise du syndicat n'entend pas y faire de la figuration

qu'un militant peut être au courant de tout. Mais il faut donner une réelle place aux militants.»

Pour compléter le tableau professionnel et syndical, mentionnons encore que Xavier Henauer est commissaire d'apprentissage et qu'il siège au Tribunal des prud'hommes.

À LA CROIX-BLEUE

Sur le plan politique, cet habitant de Versoix a été élu il y a deux ans au Conseil municipal de sa commune sur la liste socialiste. Et il vient d'être nommé à la vice-présidence du législatif, ce qui devrait lui permettre de monter au perchoir. «Je suis très novice dans la politique, je suis plus à l'aise dans le monde du travail, il faudrait que je me forme, même si c'est un peu tard... s'amuse-t-il. Nous avons l'ambition de faire une section socialiste qui tienne la route, proche des gens, mais le Covid n'a pas aidé.»

Toujours dans sa commune, Xavier Henauer participe à la Musique municipale de Versoix en tant que percussionniste. «Je suis aussi renfort à la Musique de la Croix-Bleue», nous annonce-t-il, alors que nous sirotions une pression. «Il manquait un percussionniste dans leur harmonie et un membre du comité de la Croix-Bleue, qui joue aussi à la Musique de Versoix, m'a demandé de les rejoindre. On joue des morceaux modernes dans le style fanfare. Je ne sais qui est là pour un problème de dépendance ou par conviction, nous n'en parlons pas et cela ne me regarde pas, ils sont sympas et il y a de la bonne humeur, c'est cela qui est important. Évidemment, lorsque je suis en service avec eux, je ne bois pas.»

UNE PASSION POUR LES JEUX DE SOCIÉTÉ

En plus de la musique, Xavier Henauer est passionné par les jeux de société. S'il visite une ville, on peut être sûr qu'il fera un détour par un magasin de jeux. A Noël, dans un chalet de famille perdu dans le val de Bagnes, il a passé ainsi une semaine entière à jouer. «J'apprécie plutôt des jeux assez simples qui permettent de faire plusieurs parties dans une soirée.» Il cite *Bonjour Simone*, *Codenames* et *6 qui prend!* Les sorties de son club de caravaning sont aussi l'occasion de pratiquer ce hobby. Où posera-t-il sa caravane cet été? Il se dit moins attiré par les plages que par l'intérieur des terres, la campagne et les petites villes. Il a adoré visiter l'Auvergne, l'Ardèche, la Bretagne ou la Belgique. «Nous n'irons pas trop loin cette année, la caravane double la consommation d'essence. Nous irons en France par de petites routes et, s'il y a quelque chose d'intéressant, nous nous arrêterons. J'ai constaté qu'en prenant l'autoroute, nous passons à côté de belles régions.» ■

LES TRAITS TIRÉS

Vincent

CLIMAT: LA SUISSE CHANGE PLUS VITE QUE PRÉVU



«LE PARLEMENT A FAIT UN PAS, MAIS N'EST PAS ALLÉ JUSQU'AU BOUT»

Le Parlement jurassien a défini les modalités de l'application de l'initiative «Egalité salariale: concrétisons!». Réaction d'Unia à l'origine de ce texte

Sonya Mermoud

«Egalité salariale - Non aux demi-mesures»: le 22 juin dernier, les parlementaires jurassiens ont été accueillis par une haie de manifestantes et de manifestants les mettant en garde contre une mise en œuvre non satisfaisante de l'initiative «Egalité salariale: concrétisons!» lancée par Unia Transjurane et adoptée en juin 2021 par plus de 88% des votants. Cette action avait pour but de rappeler les engagements du Canton et de préciser les attentes du syndicat. Les mesures adoptées à l'issue des débats menés ce jour-là sur la question ont été appréciées de manière nuancée par l'Organisation des travailleurs. «Nous sommes très contents que les entreprises comptant moins de 50 collaborateurs doivent procéder à des contrôles, commente Rebecca Lena, secrétaire régionale d'Unia Transjurane. Cette exigence va plus loin que la Loi fédérale qui fixe à 100 le nombre minimal de collaborateurs de sociétés concernées par le processus. Elle tient ainsi compte du tissu économique du

Jura qui abrite essentiellement des PME.» La représentante d'Unia souligne aussi les avancées dans le domaine, via notamment la précision de la mission de conseil confiée à la personne déléguée à l'égalité ou encore des facilitations pour les personnes victimes de discriminations en la matière.

PROPOSITION TROP CÔUTEUSE

La syndicaliste regrette en revanche que les vérifications auxquelles devront procéder les sociétés seront menées par des organes externes. Elles ne feront dès lors pas l'objet d'une surveillance du Service cantonal de l'économie et de l'emploi supposé valider le processus. Aucune attestation de conformité ne sera délivrée par ce dernier comme le souhaitait une partie des élus liant ce document à l'octroi de subventions publiques de 20 000 francs et plus. Jugée trop coûteuse, la proposition gouvernementale de création d'un poste affecté à cette tâche de contrôle n'a pas rencontré de majorité. «Les entreprises devront fournir un simple rapport d'analyse dressé par une fiduciaire et prouvant

qu'elle respecte l'égalité salariale pour bénéficier d'une aide financière étatique. Dans le cas contraire, il n'y aura pas de sanctions mais elles ne pourront obtenir de subventions, ce qui est tout de même positif», tempore Rebecca Lena, qui s'inquiète par contre également de la durée des délais entre chaque rapport à fournir. Le gouvernement et la gauche demandaient que ce laps de temps n'excède

pas quatre ans. Les députés ont opté pour dix ans. «Une durée bien trop longue avec d'importants risques de fluctuation.» Dans ce contexte, le syndicat réfléchit à un éventuel recours. «Le Parlement a fait un pas important en direction de l'égalité salariale, mais il n'est pas allé jusqu'au bout. Il n'a pas utilisé toute la marge de manœuvre dont il disposait», regrette la secrétaire régionale.

Rappelons que l'initiative «Egalité salariale: concrétisons!» a été déposée par Unia Transjurane le 8 mars 2018. Lors de son lancement, le canton présentait un taux d'inégalité des salaires plus élevé qu'ailleurs en Suisse, de 23% contre 18% environ. Un pourcentage évalué en moyenne aujourd'hui à 20% dans l'ensemble du pays. ■



Les parlementaires jurassiens ont été accueillis par une haie de manifestantes et de manifestants les mettant en garde contre une mise en œuvre non satisfaisante de l'initiative «Egalité salariale: concrétisons!»

Fronde contre les salaires minimums cantonaux

Le Conseil des Etats a refusé que ces minima s'appliquent aux travailleurs détachés, puis a adopté une motion pour que les salaires inférieurs des CCT de force obligatoire priment

Sylviane Herranz

L'instauration des salaires minimums cantonaux reste en travers de la gorge de certains politiciens et de certains patrons. De tels salaires, adoptés en votation populaire, existent actuellement dans cinq cantons: Neuchâtel, Genève, Jura, Tessin et Bâle-Ville. Le 14 juin, le Conseil des Etats a pris deux décisions allant à l'encontre d'une application de ces rémunérations à tous les travailleurs. Les sénateurs ont tout d'abord, par 26 voix contre 19, renvoyé aux calendes grecques un projet de révision de la Loi sur les travailleurs détachés. Cette révision, présentée par le Conseil fédéral, prévoyait d'obliger les entreprises de détachement venant des pays de l'Union européenne à se conformer aux salaires minimums cantonaux. Cette disposition devait permettre de respecter le principe de non-discrimination contenu dans l'Accord sur la libre circulation des personnes, écrivait le gouvernement lors de la présentation du projet en avril 2021. Ainsi, poursuivait-il, tous les employeurs dont les travailleurs exercent leur activité dans un canton doté d'une loi sur le salaire minimum seraient traités de manière égale. Refusée en première lecture par le Conseil des Etats en septembre 2021, la modification avait été acceptée par le Conseil national le 8 mars dernier. Persistants dans leur opposition, les sénateurs ont enterré le projet en deuxième débat le 14 juin. La compétence d'imposer les salaires minimums cantonaux reste dès lors aux cantons qui peuvent décider de les rendre obligatoires pour l'ensemble des travailleurs actifs sur leur sol ou de prévoir des exceptions.

MOTION ETTLIN

Dans la foulée, les élus ont accepté, par 28 voix contre 16, un autre objet risquant de peser sur l'application des salaires minimums légaux. Il s'agit de la motion de l'Obwaldien du Centre Erich Ettlin intitulée «Protéger le partenariat social contre des ingérences discutables». Sous couvert de préserver ce partenariat social qui «a assuré la paix de travail en Suisse pendant plus d'un siècle, et devrait continuer à le faire pendant les cent prochaines années», écrit-il, le conseiller aux Etats demande que les dispositions d'une convention collective de travail (CCT) étendue soient prépondérantes par rapport au droit cantonal. Et cible directement les salaires minimums. Rappelant l'arrêt du Tribunal fédéral d'août 2017 stipulant que ces rémunérations priment sur celles des CCT, l'auteur de la motion souhaite balayer cette jurisprudence et donner la primauté aux salaires des conventions collectives, parfois bien inférieurs aux minimums légaux. Une exigence portée par de nombreuses associations patronales, telles que GastroSuisse qui exige que la Convention nationale de l'hôtellerie-restauration l'emporte sur les dispositions cantonales plus favorables aux travailleurs. A la tête d'une alliance de 27 associations professionnelles et sectorielles, GastroSuisse a salué la décision du Conseil des Etats du 14 juin et assuré son soutien à la motion Ettlin.

À GENÈVE, LA MOITIÉ DES BÉNÉFICIAIRES CONCERNÉS

Réaction totalement inverse à Genève, où la faïtière des syndicats a dénoncé une adoption «contre l'avis du Canton, du Conseil fédéral et de la Commission de l'économie». Pour la Communauté

genevoise d'action syndicale (CGAS), la mise en œuvre de cette motion «signifierait très concrètement des baisses de salaires dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, du nettoyage ou encore de la coiffure et des blanchisseries. Soit pratiquement la moitié des travailleuses et des travailleurs à qui ce salaire minimum s'est appliqué depuis son introduction.» Dans son communiqué, la CGAS ajoute que, depuis son entrée en vigueur en novembre 2020, les associations patronales genevoises ont refusé d'adapter les rémunérations des CCT au salaire légal.

VERS UN AFFAIBLISSEMENT DU PARTENARIAT

«La bataille livrée aujourd'hui contre le salaire minimum genevois et ceux des autres cantons revient non seulement à un déni démocratique, mais participe d'un non-sens social et d'un projet économique ne visant qu'à satisfaire une minorité patronale au détriment des travailleuses et des travailleurs les plus précaires», note la CGAS. Elle ajoute que cette motion ne renforcera en aucun cas le partenariat social: en cas d'acceptation au terme des débats parlementaires, les syndicats genevois s'opposeraient à toute extension dans le canton de CCT ayant des salaires inférieurs au minimum cantonal. «On se dirigerait donc vers un affaiblissement des conventions collectives de travail et du partenariat social.» La CGAS appelle le Conseil national, qui débattera de l'objet lors d'une prochaine session, à rejeter la motion Ettlin et les associations patronales genevoises à s'en distancier. ■

MANIFESTATION POUR LA SURVIE DE LA POSTE DE SAINT-FRANÇOIS

La gauche et les syndicats appellent à manifester ce mercredi 29 juin à 12h, à Lausanne, devant l'office postal de Saint-François en danger

Aline Andrey

«La société immobilière zurichoise PSP Real Estate veut rénover l'Hôtel des Postes de Saint-François et... en expulser La Poste elle-même. Un point central d'accès aux prestations postales est gravement menacé.» C'est par ces mots que l'Association citoyenne pour la défense du service public (Acidus), le PS Lausanne, Solidarités, le POP Lausanne, les Verts lausannois, Syndicom, Unia, le SSP et l'Union syndicale vaudoise appellent à manifester devant le bâtiment ce mercredi 29 juin à 12h. Les organisateurs s'indignent: «Pour le propriétaire, la recherche de profits est plus importante que le service public.» Essentielle pour les commerces, les entreprises et les habitants, l'Hôtel des Postes, construit il y a plus d'un siècle au cœur de Lausanne, a toujours accueilli des guichets et un centre de tri. «L'office de Saint-François est très prisé des entreprises et des commerces du centre-ville, notamment avec ses nombreuses cases postales. Il joue aussi un rôle très important pour les habitants de l'ensemble de la ville, qui peuvent l'atteindre facilement en transports publics, alors que deux tiers des offices de postes locaux ont disparu au cours des vingt dernières années! dénonce Acidus dans un communiqué. D'ailleurs, La Poste avait clairement signalé qu'elle souhaitait maintenir cet office.» Pour mémoire, au moment de la séparation des PTT en deux entités, La Poste et Swisscom, c'est cette dernière qui s'est vu attribuer l'Hôtel des Postes. «La société de télécommunication a ensuite vendu, en 2003, le bâtiment à la société immobilière zurichoise, PSP Real Estate. Résultat, La Poste n'est plus qu'une locataire parmi d'autres», indique Acidus. La société immobilière risque donc de ne pas renouveler le bail de La Poste, en vue de rénover complètement le bâtiment et de transformer son affectation. Déjà mi-avril, lors de la mise à l'enquête, la mention de l'ouverture d'un food market était dans l'air. Pour les organisateurs de la manifestation, le bureau de poste est ainsi menacé par la spéculation immobilière et les privatisations: «Après les démantèlements orchestrés par La Poste elle-même sous la pression absurde de la rentabilité, ce serait maintenant les sociétés immobilières qui décideraient de fermer des offices? Non! La Poste doit rester à Saint-François!» ■



Acidus s'est déjà mobilisé en juillet 2019 contre la fermeture de cette Poste au cœur de Lausanne.

MIGROS GENÈVE: CONGÉ-MODIFICATION POUR 323 ÉTUDIANTS

Début juin, le géant orange a résilié les contrats de ses travailleurs étudiants pour modifier leurs conditions de travail. Et ce, sans en avertir l'Office de l'emploi, alors qu'il s'agit d'un licenciement collectif



Mardi matin, 21 juin, plusieurs étudiants employés de Migros Genève ont dénoncé avec Unia le congé-modification du géant orange. Ils refusent une flexibilisation à outrance.

OLIVIER VOGELSANG

Aline Andrey

LICENCIEMENT COLLECTIF

Mardi matin, 21 juin, plusieurs jeunes employés de Migros Genève ont eu le courage de revendiquer leurs droits devant les vitrines de la succursale de Cornavin. Sur les pancartes: «M comme menteurs», «M comme misère», ou encore: «30 heures d'études + 10 heures de révision + 20 heures de Migros = épuisement». Ce mois, Migros a informé ses employés étudiants qu'il modifierait leurs contrats pour davantage de flexibilité. Jusqu'à présent, un étudiant pouvait avoir un contrat de 12 heures par semaine fixe, et accepter ou refuser des heures supplémentaires. Avec le nouveau contrat, il pourrait travailler entre 8 heures et 20 heures par semaine. «C'est une dégradation de nos conditions de travail qui sont déjà difficiles. Nous devons déjà travailler tous les dimanches et les jours fériés. Nous ne voulons pas devenir une variable d'ajustement et refusons cette logique de flexibilisation», dénonce Max* présent lors de l'action. La faïtière des associations étudiantes (CUAE) est là aussi pour amener son soutien, et partager son inquiétude quant à la précarisation générale des conditions de travail des jeunes.

«Nous avons été très mal informés, pas tous en même temps, et pendant nos examens! Certains gérants nous disaient de démissionner si nous ne voulions pas signer les nouveaux contrats. Au risque de subir des pénalités au chômage. D'autres nous ont assuré que rien n'allait changer. Mais alors pourquoi ce nouveau contrat?» questionne Cornelius* devant la gare Cornavin, avant de crier: «Flexibilisation, c'est non! c'est non!»

Les étudiants présents sont éreintés et craignent pour leur avenir financier. «J'ai besoin de mon job pour payer mes factures, mon loyer, l'université. Ce n'est pas de l'argent de poche, sinon je ne ferais pas ce job qui est dur, avec des journées de 10 ou 12 heures et sans dimanche ni jour férié. Dès lors, c'est difficile d'accepter une péjoration de nos conditions de travail», souligne Max. «Cela fait trop peu de temps que je travaille pour avoir le droit au chômage», indique sa collègue Emma*. Face à ce dilemme, ils ne savent pas encore s'ils signeront le contrat reçu il y a une dizaine de jours seulement.

A leurs côtés, le syndicat Unia revient sur la genèse de ce licenciement collectif qui ne dit pas son nom. Début juin, en pleine session d'examens universitaires, des informations sur un congé-modification sont données oralement aux employés étudiants de Migros. Nombre d'entre eux se renseignent alors auprès du syndicat qui envoie un courrier, le 3 juin, à Migros, pour attirer son attention sur le fait qu'il s'agit d'un licenciement collectif au sens de l'article 335 du Code des obligations. Une procédure de consultation est donc requise. De surcroît, selon la loi, l'Office cantonal de l'emploi doit être informé. Le 7 juin, la société coopérative Migros Genève envoie un courrier aux étudiants titré «Résiliation du contrat pour modification des conditions de travail» indiquant: «Notre collaboration nous donne aujourd'hui satisfaction. Toutefois, nous avons besoin de davantage de souplesse et de flexibilité de votre part, de manière à répondre au plus près des besoins de l'activité. Le commerce de détail stationnaire fait en effet face à de multiples enjeux; une agilité sur tous les plans est nécessaire pour sa pérennisation.» Malgré ses quelque 600 millions de francs de bénéfices en 2021, comme le rappelle, dans un communiqué, les travailleurs étudiants de Migros Genève.

Le nouveau contrat à signer prévoit un temps de travail modulable, entre 8 et 20 heures par semaine pour les nationaux et les permis C, de 8 à 15 heures pour les autres. La flexibilisation touche aussi au lieu de travail. Les employés peuvent être amenés à travailler dans toutes les succursales du canton.

Le délai de réflexion est fixé au 23 juin. A cette date, le nouvel accord signé doit être renvoyé. «Sans nouvelles de votre part d'ici là, nous considérons que vous avez décliné notre offre. Nous mettrons alors fin au contrat de travail qui nous lie et ce, dans le délai de résiliation contractuel», indique le courrier.

CONSULTATION NÉCESSAIRE

Le 13 juin, Unia est mandaté lors d'une assemblée du personnel. Le lendemain, le syndicat écrit à Migros soulignant que ce dernier s'est «mis en défaut de la loi en ne prévenant pas l'Office cantonal de l'emploi de cette procédure et en n'ouvrant pas de période de consultation du personnel».

Les revendications des étudiants: un délai d'un mois pour formuler des propositions et mieux informer le personnel; un nombre d'heures minimal garanti, notamment pour les étudiants au bénéfice d'un contrat de 10 ou 12 heures; un nombre d'heures maximal déterminé individuellement et dans une fourchette restreinte. Si des heures supplémentaires ou des affectations dans d'autres magasins sont proposées, le travailleur doit pouvoir être libre de refuser. Dans sa lettre, Migros Genève persiste et signe: «Nous n'avons adressé aucun licenciement à nos collaborateurs étudiants. Il n'y a donc pas de procédure de licenciement collectif en cours. Si, à l'issue du délai de réflexion, nous devions constater que les nouveaux contrats de travail ne nous sont pas retournés signés dans leur globalité, nous procéderions alors aux licenciements qui s'imposent, avec comme conséquence possible en effet, l'ouverture d'une procédure de licenciement collectif. Auquel cas, nous ne manquerions pas de revenir vers vous.» L'employeur rappelle: «Nos collaborateurs sont engagés pour l'ensemble du réseau de vente, et non pas pour une unité de vente spécifique.»

Par ailleurs, les étudiants demandent que deux sièges leur soient accordés au sein de la Commission du personnel (Cope), et que la gestion des plannings se fasse entièrement par les responsables des succursales. Sur ces deux derniers points, Migros souligne que la composition de la Cope vient d'être déterminée pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2026, et qu'il a rappelé à ses managers leur obligation de gérer les plannings dans leur totalité. Au moment de l'action, le 21 juin, il ne restait plus que deux jours aux étudiants pour se décider. «Sous stress et par peur, un certain nombre ont déjà signé ce nouveau contrat», indiquait Gahla Doerig, secrétaire syndicale d'Unia Genève, durant l'action. La Chambre des relations collectives de travail (CRCT) a été saisie pour demander le gel des mesures. En raison de cette procédure, Migros n'a pas souhaité communiquer. A suivre... ■

* Prénoms d'emprunt.

POING LEVÉ

DE L'INHUMANITÉ DES RENVOIS FORCÉS

Par Aline Andrey

Sunil vit en Suisse depuis dix ans. Journaliste, il a fui le Bangladesh et les dangers inhérents à son métier et à son appartenance à une minorité religieuse. Il a été kidnappé et menacé de mort. Depuis huit ans, Sunil travaille à Genève dans la restauration, à la plonge plus exactement. Son patron est enchanté de ses services. Son revenu, même minime, lui a permis de rembourser entièrement l'aide sociale perçue. Il n'a ni poursuite ni casier judiciaire. Sunil compte de nombreux amis notamment dans la communauté bangladaise, dans l'association Solidarité Tattes et dans le Parti socialiste dont il est membre. Son intégration est décrite comme exemplaire. Pourtant, sa demande d'asile a été rejetée, l'Office cantonal de la population et des migrations a refusé de transmettre sa demande de permis humanitaire pour cas de rigueur (art. 14 de la LAsi), et le 15 juin, Sunil a été arrêté et emprisonné à Frambois comme un criminel. Son renvoi forcé est prévu le 11 juillet. Une pétition a été lancée, un recours aussi. Sunil n'est ni le premier ni le dernier à vivre un tel drame, à se voir nier les risques encourus dans son pays, et à être «remercié» de la sorte par la Suisse pour ses bons et loyaux services.

Combien de requérants d'asile au fond des cuisines des restaurants, dans les homes pour personnes âgées, dans le nettoyage des maisons suisses? Combien de personnes dont on refuse le droit de travailler, parce que déboutées, alors qu'elles ne demandent qu'à être autonomes? Combien d'autres en détention avant leur expulsion forcée? Si le gaspillage est économique, il est aussi et surtout humain. Tant de personnes (sur)vivent dans l'attente d'une décision ou doivent dépenser une énergie démentielle pour pouvoir rester ici, là où ils ont leur vie, leur travail, leurs amis. Tant d'autres se voient contraintes à la clandestinité, tel Sangar Ahmad dont le cas est emblématique. En 2020, en pleine pandémie, ce réalisateur kurde d'Irak et professeur de langues, désinfectait les hôpitaux et les entreprises. En première ligne contre le coronavirus, au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée dans une petite entreprise de nettoyage, parlant français, sa demande d'asile a été rejetée. Malgré une pétition munie de 10 000 signatures, la droite du Grand Conseil vaudois refusera de transmettre le texte de soutien au Conseil d'Etat. Et ce, après une votation à huis clos. Par honte?

Le 18 juin, journée des réfugiés, Amnesty International a rappelé que 100 millions de personnes sont en fuite dans le monde. Près de 9 réfugiés sur 10 sont accueillis dans des pays en développement. Faut-il encore rappeler que personne ne fuit son pays s'il n'y est contraint? Les conflits, les régimes dictatoriaux, les inégalités, la misère, les dérèglements climatiques sont autant de raisons à l'exil dont les racines se trouvent largement dans le monde capitaliste et néocolonial de l'Occident. Or, en Europe, les refoulements aux frontières et les expulsions se multiplient. Le 14 juin, in extremis, le premier vol de demandeurs d'asile du Royaume-Uni au Rwanda a été annulé. Reste que le mouvement d'externalisation de l'asile est en marche. La semaine dernière, le PLR annonçait vouloir une politique migratoire plus ferme. Comme si elle ne l'était déjà pas assez, au mépris de la Convention de Genève, de la solidarité internationale, de la dignité humaine... de notre humanité. ■

DES MILLIERS DE MAÇONS COMBATTIFS DÉFILENT À ZURICH

Les travailleurs de la construction ont manifesté en masse samedi pour exiger de meilleures conditions de travail alors que les négociations pour le renouvellement de leur convention sont pour l'heure bloquées

Jérôme Béguin
Photos François Graf/Strates

Manifestation haute en couleur samedi à Zurich. Des travailleurs de la construction venus des quatre coins du pays ont défilé pour défendre leurs conditions de travail. Cette mobilisation s'inscrit dans le renouvellement de la Convention nationale (CN) du secteur de la construction, qui couvre environ 80 000 salariés et expire à la fin de l'année. Les négociations entre la Société suisse des entrepreneurs (SSE), dont le siège est à Zurich, et les syndicats Unia et Syna sont pour le moment dans l'impasse. Les travailleurs revendiquent plus de protection, des journées de travail plus courtes et la fin du vol d'heures lors des déplacements (lire ci-dessous), mais les représentants des employeurs n'ont pas encore accepté d'en discuter. Eux exigent, au contraire, plus de flexibilité. Ils veulent en particulier abolir le calendrier des heures de travail, qui détermine en début d'année le planning. Les patrons seraient dorénavant libres de fixer au jour le jour les heures de travail. Au rythme de 50 heures par semaine, les 2112 heures annuelles pourraient être réalisées en dix mois seulement avec des journées de 10 heures et plus l'été.

«PAS DE CONVENTION, PAS DE MAÇONS»

Les quelque 15 000 participants à la manifestation, selon le décompte des syndicats, ont pu dire tout le mal qu'ils pensent de cette position, dans une ambiance tout de même festive. Une pelle mécanique ouvre la marche, toutes les régions du pays sont représentées et, si Unia forme le gros des bataillons, les membres de Syna, du Sit genevois et des syndicats chrétiens valaisans et tessinois sont aussi présents en nombre. «Pas touche à notre temps de travail et à notre santé!», peut-on lire sur la banderole d'Unia Transjurane. Tandis que dans le tronçon d'Unia Fribourg, on entend: «Pas de convention, pas de maçons! Pas de maçons, pas de maisons!» Les Genevois sont les plus bruyants, avec leurs sifflets, des sirènes et une banda brésilienne suivie par une poignée de jeunes zurichois heureux de se réjouir sur la Bahnhofstrasse. Derrière apparaît la banderole d'Unia Vaud: «Marre de bosser gratuitement! Payez nos déplacements!» Plus loin, le tronçon d'un demi-millier de Valaisans, avec plusieurs fanfares et deux marionnettes géantes, a des airs de carnaval. «Patrons, c'est foutu! Les maçons sont dans la rue!» tonne au mégaphone le secrétaire régional d'Unia Blaise Carron. La plupart des maçons forment de petits groupes de collègues ou de copains, d'autres sont accompagnés de leurs épouses et de leurs enfants. On repère un drôle d'atelage. Un homme en chaise roulante pousse une brouette devant lui. Même s'il ne peut pas marcher en raison d'une opération, Francisco, jeune retraité, a tenu à soutenir ses anciens collègues. Et la brouette montre sa qualité de travailleur du bâtiment. «Il y a quatre ans, nous manifestions déjà à Zurich et je marchais là», se souvient le Fribourgeois, tandis que des syndicalistes se relaient pour pousser sa chaise.

«ON NOUS PRESSE COMME DES CITRONS»

«Cinquante heures à cramer au soleil, alors que le climat est en train de se dégrader, on va tous avoir des cancers de la peau», lance Loïc, jeune étancheur et travailleur frontalier de la région genevoise. «Nous réalisons un travail très physique, alors bosser 50 heures et le samedi, on ne tiendra juste pas le coup», témoigne, de son côté, Claudio, qui trime sur La Côte. Et d'ajouter: «En tant qu'ouvrier, nous avons beaucoup de pression, le contremaître nous pousse à faire toujours plus.» Entendant cela, Ivo, contremaître de 56 ans, conteste: «La pression sur les ouvriers, ce n'est pas de notre faute, elle vient de plus haut. Lorsqu'on commence un chantier, on a parfois déjà une semaine de retard. Cela devient toujours plus difficile et, des fois, on n'arrive plus à suivre.» Le Vaudois avoue ne pas dormir certaines nuits. «Je me dis parfois qu'il vaut mieux être ouvrier que contremaître.» Antonio, lui, enchaîne les missions temporaires depuis 2017 à Genève: «Si ça continue, je ne vais pas avoir le droit à la retraite anticipée. Les boîtes d'intérim poussent comme des champignons. Il faudrait supprimer le statut de temporaire, comme on a aboli celui de saisonnier. En tant que saisonnier, on avait au moins un contrat à durée déterminée et on savait à quoi s'en tenir. Là, je ne sais pas jusqu'à quand je vais pouvoir continuer à travailler, je peux perdre mon emploi du jour au lendemain si le patron n'a plus besoin de moi ou si je commets une petite erreur, comme cela vient d'arriver à l'un de mes collègues. On nous presse comme des citrons et, lorsqu'on n'a plus besoin de nous, on nous jette à la poubelle.» Son copain Francesco ajoute: «A un certain âge, si on perd son emploi, il est très difficile d'en retrouver un.»

«SI NÉCESSAIRE, NOUS FERONS GRÈVE»

Lors du rassemblement final sur l'Helvetiaplatz, Bruno Almeida, contremaître vaudois, a bien résumé les sentiments partagés par les maçons: «La pression augmente constamment et, au lieu d'améliorer les conditions de travail, les entrepreneurs nous attaquent frontalement», a dit le syndicaliste d'Unia. «Nous allons lutter pour notre Convention nationale, pour une protection en cas d'intempéries, pour moins de travail temporaire, pour que le temps de déplacement soit payé correctement et pour une augmentation salariale. Et, si nécessaire, nous ferons grève», a déclaré, pour sa part, Nico Lutz, le responsable du secteur construction d'Unia. «Cette manifestation est un point de départ. Les patrons vont regarder ce qu'il se passe aujourd'hui et c'est en septembre et octobre que ça va bouger», explique Antonio Guerra, coprésident du comité gros-cœuvre Genève et membre de la délégation de négociation. La prochaine rencontre avec la SSE est prévue le 16 septembre. Codirecteur du secteur construction d'Unia, Chris Kelley conclut: «Nous envoyons un signal de lutte très fort.»



Quelque 15 000 maçons ont revendiqué une meilleure protection pour leur santé, des horaires de travail corrects et la fin du vol d'heures sur le temps de déplacement ou en cas d'intempéries.



Les maçons sont venus des quatre coins du pays pour défendre leurs conditions de travail, comme ici dans le train parti de Genève.



Avec l'aide de sept cordistes, une gigantesque banderole a été déployée sur un bâtiment à côté de l'Helvetiaplatz.



«Nous allons lutter pour notre Convention nationale» a martelé Nico Lutz, responsable du secteur de la construction d'Unia.



Une banda brésilienne a marqué la cadence des travailleurs venus de Genève.



TÉMOIGNAGES

Propos recueillis par Jérôme Béguin



ARISTIDES «Ce n'est pas la première fois que je vais manifester à Zurich, j'ai participé aussi à des mobilisations à Genève, j'étais sur le pont du Mont-Blanc. Je suis prêt demain à y retourner. Si je ne vais pas moi-même défendre mes droits, qui va le faire? Le coût de la vie augmente, mais les salaires, eux, restent les mêmes. Par contre, ils veulent nous faire travailler le samedi. Alors que le travail de chantier n'est pas facile, tous les soirs, je rentre fatigué. Nous subissons le chaud, le froid, la pluie ou la poussière, c'est très différent du travail dans un bureau.»



LASSANA «Ces dernières semaines, nous avons travaillé comme si de rien n'était alors que le thermomètre a grimpé jusqu'à 35°C. C'est trop. A partir de 32°C, on devrait s'arrêter. De même lorsqu'il pleut énormément comme ce fut le cas jeudi et vendredi.»



VICTOR «Je travaille depuis deux ans dans la construction comme aide de chantier. Avant, j'étais dans le nettoyage, mon nouvel emploi est plus difficile, mais il me plaît bien. Je suis venu à la manifestation pour défendre les intérêts des travailleurs de la construction, il faut se battre non seulement pour défendre la Convention collective, mais aussi afin d'obtenir de meilleurs salaires.»



EDIVALDO «J'ai travaillé durant 25 ans dans le bâtiment, aujourd'hui, je suis HS, victime d'une hernie discale, je suis à l'AI à 100%. Je suis venu avec mon groupe de musique brésilienne, Curuja Colorida, par solidarité avec mes anciens collègues. Je suis accompagné de mes deux enfants, je veux leur montrer les luttes qu'il faut mener pour de meilleurs salaires. Je crois qu'il est important de se mobiliser contre les patrons qui font trop d'argent sur notre dos, sans le partager correctement. Ils ont des milliards et nous juste de quoi payer le loyer et à manger.»

«LA SANTÉ AVANT LES DÉLAIS»

En cas d'arrêt de travail en période de canicule, les entreprises ne doivent pas être sanctionnées par des pénalités de retard. C'est, en résumé, ce que demande l'interpellation «Construction: la santé avant les délais» de Pierre-Yves Maillard, conseiller national et président de l'Union syndicale suisse. Le texte déposé avec le groupe socialiste le 15 juin dernier pose une série de questions au Conseil fédéral, notamment sur les mesures prises pour protéger la sécurité et la santé des ouvriers de la construction face aux conséquences du changement climatique. Alors que les périodes caniculaires comme vécues déjà en ce mois de juin se multiplient, la Suva et les partenaires sociaux, lors de campagnes de sensibilisation, se heurtent généralement à un même argument de la part des entreprises: l'interruption du travail: le respect des délais contractuels. Or, comme le souligne l'interpellation, la norme SIA No 118 prévoit que «si l'entrepreneur est empêché dans ses travaux par un cas de force majeure ou par d'autres obstacles imprévus qui ne lui sont pas imputables, il doit en aviser la direction des travaux (...), par écrit et sans délai.» Les délais doivent alors être prolongés en conséquence. Et pourtant, de nombreux maîtres d'ouvrage, y compris publics, continuent d'imposer à tort des pénalités en cas de retard lié aux fortes chaleurs ou aux intempéries. Pierre-Yves Maillard demande notamment au Conseil fédéral s'il envisage de rappeler aux maîtres d'ouvrage que ces pratiques mettent en danger les ouvriers de la construction, s'il compte mettre en place une campagne de prévention à leur égard ou encore s'il prévoit d'autres mesures. ■ AA

DES REVENDICATIONS LÉGITIMES

Les travailleurs de la construction ont fixé leurs revendications dans le cadre d'une vaste consultation menée sur les chantiers entre le printemps et l'automne 2021 et à laquelle 17 500 d'entre eux ont participé. Parmi les revendications principales figure la protection contre les intempéries. Ils exigent des critères clairs réglementant les suspensions de travaux, le report des délais en cas d'interruption et des sanctions à l'égard des contrevenants. Toujours dans l'optique de la protection de leur santé, les maçons demandent des journées de travail moins longues, une réduction du travail hebdomadaire de 40,5 à 40 heures avec des journées de maximum 8,5 heures en été, contre 9 heures aujourd'hui. Pour compenser la pression croissante qu'ils subissent, ils espèrent également obtenir une semaine de congé supplémentaire. Autre revendication phare, celle de l'indemnisation de l'intégralité des temps de déplacement, qui n'est payé aujourd'hui que ce qui dépasse 30 minutes par jour. Les syndicats jugent la pratique illégale. De même, le temps pour s'habiller et pour charger le matériel doit être pris en compte. La CN exclut aussi du temps de travail la pause matinale. Les travailleurs réclament donc une pause payée d'un quart d'heure telle qu'elle existe déjà à Genève. Ils veulent encore qu'une meilleure protection soit accordée aux travailleurs âgés. Ils sont partisans d'une prolongation du délai de congé dès l'âge de 50 ans et d'indemnités de départ pour ceux qui ont consacré leur vie à travailler dur dans la construction. L'hygiène reste un problème récurrent, c'est pourquoi les maçons souhaitent plus de toilettes, une pour dix travailleurs, contre vingt aujourd'hui, et des nettoyages réguliers. Ils suggèrent que ces installations soient contrôlées par des commissions paritaires avec la possibilité de délivrer une amende de 3000 francs. Enfin, citons encore le travail temporaire que les maçons espèrent limiter à 10% de la masse salariale sous CN. ■ JB

TÉLÉTRAVAIL FRONTALIER: EXCEPTION PROLONGÉE

En raison de la crise sanitaire, un salarié frontalier travaillant plus de 25% à son domicile restait affilié aux assurances sociales suisses. L'exception est maintenue jusqu'à fin 2022

Sylviane Herranz

Bonne nouvelle pour les frontaliers et les frontaliers exerçant leur métier en télétravail. Le régime d'exception qui avait été mis en place en raison de la pandémie, et qui devait se terminer fin juin, a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022, a communiqué la semaine dernière l'Office fédéral des assurances sociales (Ofas). Il sera ainsi possible, pour un salarié frontalier, de poursuivre son

activité en télétravail jusqu'à cette date en restant assujéti aux assurances sociales helvétiques. Avant la crise sanitaire, une limite de 25% de travail à domicile était établie, au-delà de laquelle le travailleur devait être couvert par la sécurité sociale de son pays. Le télétravail a pris une ampleur considérable en raison des confinements en Suisse comme en France. Cette nouvelle forme de travail, permettant à de nombreuses personnes de mieux

concilier vie professionnelle et vie familiale et de limiter les temps de déplacement, est plébiscitée par les frontaliers. Le Groupement transfrontalier européen a publié, en mai, une enquête menée auprès de 2400 personnes. Le résultat est sans appel: 94,9% des salariés interrogés souhaitent continuer à télétravailler (voir L'ES du 1^{er} juin dernier).

Une situation prise en compte par la Commission administrative de l'Union européenne pour la coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale. Cette commission est chargée de l'application des règles européennes d'assujétissement à la sécurité sociale en vertu notamment de l'Accord sur la libre circulation des personnes. Le 14 juin, les membres de cette commission se sont entendus pour prolonger l'application flexible de ces règles jusqu'à la fin de l'année. Pour l'an prochain, l'Ofas indique que ces règles «devraient être aménagées ou interprétées pour permettre un certain niveau de télétravail depuis l'Etat de résidence sans que la compétence en matière de sécurité sociale change». Aucun pourcentage de télétravail ou nombre de jours n'est pour l'heure signalé. L'Ofas informe que la mise en œuvre concrète de ces aménagements sera préparée ces prochains mois tant au niveau européen qu'entre la Suisse et ses voisins. ■



Susceptible de favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et limitant les temps de déplacement, le télétravail est plébiscité par les frontaliers.

BRÈVE

VAUD BIENTÔT UNE VAGUE D'INITIATIVES

Cinq initiatives populaires vaudoises seront lancées cet automne par la plateforme citoyenne Ag'ssons. Plus de 700 personnes ont participé à la consultation populaire via le site* du mouvement. Sur les dix-huit propositions d'initiatives, les trois à avoir remporté la palme sont celle pour la transparence et le plafonnement dans les dépenses des campagnes politiques, celle pour la fin des cadeaux fiscaux aux multinationales et aux holdings, et celle pour la taxation de la publicité dans l'espace physique et l'espace virtuel. Deux autres initiatives ont été co-laborées au sein de la plateforme: elles portent

sur la constitution d'une Chambre citoyenne et pour un accès à une alimentation de qualité à circuit court. Dans un communiqué, Ag'ssons se réjouit que, de surcroît, plus de 1700 personnes ont signé son plan d'urgence démocratique, écologique et social; 160 personnes se sont annoncées comme bénévoles; et des personnalités telles que Thomas Wiesel, Martine Rebetez, Julia Steinberger, Myret Zaki, soutiennent le mouvement. ■ AA

* agissons-ch.org



Parmi les cinq initiatives lancées, l'une porte sur une alimentation de qualité à circuit court.

COURRIER

AVS21, L'OBSSESSION DE FAIRE TRAVAILLER DAVANTAGE

Décidément, les magnats de la finance et leurs acolytes sont d'une opiniâtreté indéfectible à vouloir faire travailler plus longtemps les femmes. Après deux refus en votations populaires, avec AVS21, ils nous servent comme objectif principal d'élever l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. Ils n'ont pas compris que non c'est non. Il faut se rappeler que les femmes sont largement défavorisées dans le monde du travail. En effet, l'égalité salariale n'est de loin pas encore atteinte. Ce déséquilibre hommes-femmes constitue une injustice majeure dans l'humanité. Cela est inadmissible dans une société dite civilisée. Depuis longtemps, on nous parle de difficultés de financement de l'AVS. A cela, on nous propose une mauvaise solution en voulant que les personnes travaillent plus longtemps. Pourtant, on sait très bien les énormes difficultés que rencontrent les travailleurs âgés au chômage pour trouver un nouveau gagne-pain. A croire que l'âge est une tare...

Il serait logique de baisser l'âge de la retraite, surtout pour les travailleurs qui ont les tâches les plus pénibles. Des solutions existent, des gains de productivité ne doivent pas profiter qu'aux nantis. Ils devraient être profitables au financement des retraites. Dans le domaine du financement des assurances sociales, l'idéologie néo-libérale est très mauvaise conseillère. Il serait logique que l'on augmente les cotisations paritaires de l'AVS. D'ailleurs, on ne se pose guère de question lorsque l'on augmente régulièrement les primes maladies. Il n'est pas compréhensible que lorsque les partenaires sociaux trouvent des solutions, les Chambres fédérales les refusent. Nos représentants des partis de droite sous la coupole fédérale doivent comprendre que non c'est non, parce que la Loi sur l'égalité et la Constitution fédérale ne doivent pas être systématiquement bafouées. ■ Thierry Cortat, membre du comité régional Unia Transjurane

WWW.EVENEMENT.CH

AGENDA UNIA

BIENNE

HORAIRE 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

HORAIRE DU SECRÉTARIAT

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

CAISSE DE CHÔMAGE

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

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

Permanence téléphonique: 058 332 11 32.

De 8h à 12h et de 13h30 à 17h,

sauf le mercredi après-midi.

Contact par email ou envoi des documents:

sans-emploi.ch/espace-client

Formulaires U1: geneve.pdu1@unia.ch

Aucune obligation d'affiliation au syndicat.

PERMANENCE 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.

NEUCHÂTEL

HORAIRE DES SECRÉTARIATS

La Chaux-de-Fonds et Neuchâtel

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

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

Fleurier, permanences syndicales
Les jeudis de 13h à 18h tous les 15 jours.

Ouverture du secrétariat

Vendredi de 9h30 à 12h.

Le Locle

Ouverture du secrétariat

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

Permanence téléphonique pour toute la région:

du lundi au vendredi de 10h à 12h et du lundi au jeudi de 14h à 18h. 0848 203 090.

TRANSJURANE

FERMETURES ET HORAIRE D'ÉTÉ PERMANENCES SYNDICALES

Période du 18 juillet au 5 août

Du 18 au 22 juillet

Lundi 18 juillet de 14h30 à 17h30:

Secrétariat Delémont et Tavannes permanence syndicale et permanence téléphonique.

Jeudi 21 juillet de 14h30 à 17h30:

Secrétariat Delémont et Tavannes permanence syndicale et permanence téléphonique.

Du 25 au 28 juillet

Uniquement permanence téléphonique de 9h à 12h et de 14h à 17h30 du lundi au jeudi. Fermeture de toutes les permanences syndicales et secrétariats.

Du 2 au 5 août

Mardi 2 août de 14h30 à 17h30:

Secrétariat Delémont et Tavannes permanence syndicale et permanence téléphonique.

Jeudi 4 août de 14h30 à 17h30:

Secrétariat Delémont et Tavannes permanence syndicale et permanence téléphonique.

Moutier, Porrentruy et St-Imier:

Secrétariats fermés du 18 juillet au 5 août.

Dès le lundi 8 août les permanences reprendront selon les horaires habituels.

Permanence téléphonique: 0848 421 600.

PERMANENCES CAISSE DE CHÔMAGE

Delémont: Ouvert tous les matins de 9h à 11h30.

Tavannes: Ouvert tous les matins de 9h à 11h30.

Moutier, Porrentruy et St-Imier:

Secrétariats fermés du 18 juillet au 5 août.

Permanence téléphonique: 058 332 11 32.

GRUPE DES RETRAITÉS

RENCONTRE

La rencontre des retraités et retraitées du vallon de Saint-Imier se déroulera le 6 juillet à 14h30 au café L'Annexe à Cormoret.

VALAIS

HORAIRE DES SECRÉTARIATS SYNDICAT

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

Ouverture des guichets: lundi, mercredi et vendredi.

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

PERMANENCES DU SOIR

Sierre: lundi de 17h à 19h.

Monthey: mardi de 17h à 19h.

Sion: jeudi de 17h à 19h.

Martigny: jeudi de 17h à 19h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Téléphone: 058 332 11 32.

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

Ouverture des guichets:

Martigny, Monthey, Sierre, Sion

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

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

VAUD

HORAIRE 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).

UN ACCIDENT GRAVE JUGÉ DEVANT UN TRIBUNAL FICTIF

La Suva a organisé un procès fictif pour sensibiliser au risque plus élevé d'accidents des travailleurs temporaires. Et montrer les coresponsabilités des patrons, des agences intérimaires et des contremaîtres. Récit

Textes Aline Andrey
Photos Thierry Porchet

Les travailleurs temporaires ont 50% plus de risques d'accidents que les employés fixes. Pour sensibiliser les employeurs à la vulnérabilité toute particulière des intérimaires, la Suva a mis en place un tribunal fictif, dont le procès et les protagonistes ont été criants de vérité.

Le 9 juin, plus de 450 personnes – principalement des responsables d'entreprises et de prêt de personnel (directeur, RH, mais aussi ingénieurs et chargés de sécurité) – se sont réunies dans la prestigieuse salle Stravinski. Point de concert donc, mais de vrais avocats, un procureur, deux juges – un pour le procès pénal du matin, une pour l'audience civile de l'après-midi. Le déroulement a été bien entendu simplifié et grandement raccourci par rapport à la réalité.

Si la théâtralité d'un procès n'échappe à quiconque se rend un jour dans un tribunal, ce 9 juin à Montreux, tous les protagonistes se sont mués en de vrais acteurs, avec brio. Les rôles: deux juges (Jean Daniel Martin, pénal, et Mélanie Chollet Humberst, civil), des avocats (M^{es} Laurent Etter, Pierre-André Oberson, Odile Pelet, Yves Nicole), un procureur (Franz Moos), Robert Patron, chef de Patron SA (Frédéric Gross), Claude Michel, responsable de l'agence Interim SA (Urs Suter), Gérard Maître, contremaître (Flavian Stoll) et Eric Tempo, l'employé temporaire (Pascal Klein), sans oublier les témoins. Une mise en scène réaliste, non dénuée d'humour, malgré la gravité du cas.

L'ACCIDENT

Imaginez la situation: vendredi après-midi, Robert Patron apprend qu'un de ses employés est malade. Son certificat médical stipule une absence d'une dizaine de jours. Il doit donc trouver un remplaçant dès le lundi, car les délais sont serrés. Il appelle Claude Michel pour lui demander s'il a un employé à lui proposer qui sache utiliser une plateforme élévatrice. Celui-ci suggère Eric Tempo, sans se préoccuper s'il a une attestation pour conduire ladite machine. Mais il le connaît et sait qu'il a déjà travaillé avec des engins similaires. Le contrat sera signé par la suite. Dans le domaine, la confiance



Le procès fictif organisé par la Suva a permis au public de comprendre le déroulement de la justice dans le cas d'un accident grave sur un chantier impliquant un travailleur temporaire.

prime, expliqueront les protagonistes. Lundi matin, l'employé se présente au contremaître, Gérard Maître. Celui-ci est au téléphone, mais lui indique la machine de loin, en lui expliquant en deux mots le travail à effectuer. Eric Tempo prend les commandes, mais peine à manœuvrer. L'engin effleure une paroi, ses mouvements sont saccadés. Le contremaître, une heure après, se rend compte que l'ouvrier ne maîtrise pas la nacelle. Il lui crie de faire attention. Eric Tempo hausse les épaules. Il a revêtu son harnais, mais ne l'a pas croché à la nacelle (ce que ne voient pas ses collègues d'en bas). Gérard Maître appelle son patron, Robert Patron – décrit comme autoritaire et colérique – qui n'a toujours pas signé la Charte sécurité de la Suva. Robert Patron lui répond qu'il va chercher quelque un d'autre mais, en attendant, le travail doit continuer.

Une heure plus tard, la plateforme heurte une cale en bois qui traînait au sol. Le malheureux Eric Tempo chute. Un collaborateur en train de nettoyer la pièce lance l'alerte. Les séquelles seront irréversibles. Impossible pour l'employé de la construction de continuer à travailler dans le domaine. Par ailleurs, il doit faire une croix sur ses nombreux voyages et ses compétitions de VTT, sa passion. «Depuis l'accident, ce n'est plus le même», témoi-

gnera l'une de ses amies. Il se déplace avec des cannes, doit se lever régulièrement (ce qu'il fera pendant le procès) pour tenter d'atténuer ses douleurs à la suite de ses multiples fractures. Il a déjà subi pas moins de 20 opérations...

LÉSIONS CORPORELLES GRAVES

Le patron, le contremaître et le responsable de l'agence intérimaire sont tous trois accusés de lésions corporelles graves par négligence. La peine privative peut aller jusqu'à 3 ans, et les amendes être lourdes.

Tous estiment avoir fait ce qu'il fallait et se renvoient la faute. L'agence intérimaire n'aurait pas dû proposer cet employé sans formation spécifique, le patron aurait dû s'assurer de ses compétences et arrêter le travail au moment du coup de fil du contremaître. Ce dernier aurait dû le stopper. Et puis, l'employé aurait dû accrocher son harnais bien sûr, etc. Comme l'assène le procureur: «Il n'est pas rare dans les accidents de travail que les protagonistes se renvoient la balle. Or, les responsabilités sont souvent multiples.» Il évoque une pluralité de fautes: l'absence de vérification d'une attestation valable, le manque d'instruction, le non-arrêt des travaux, de surcroît dans une salle encombrée, etc.

Un à un, les différents protagonistes sont ainsi appelés à répondre aux



Le procureur Franz Moos (à gauche) a joué son propre rôle, celui de défendre l'ordre public. Et, dans ce cas précis, la victime, l'employé temporaire.

juges, aux avocats, au procureur. Certains sont plus affectés que d'autres (ce qui aura aussi son influence sur les peines). Puis, c'est au tour d'Eric Tempo de se disculper: «Accrocher mon harnais m'aurait gêné dans mes mouvements.» Une situation que trop courante, comme le rappelle une ingénieure Suva, auteure du rapport d'accident, appelée à la barre. «Nous devons toujours sensibiliser les travailleurs à l'importance du harnais. Tout comme il est important de rappeler que les formations pour utiliser les plateformes élévatoires sont obligatoires. Car il n'est pas rare que les collaborateurs qui les dirigent n'aient pas d'attestation.»

L'avocate de la victime souligne l'importance de ce procès qui, s'il ne rendra pas la vie d'avant à son client, doit sensibiliser les employeurs et leurs collaborateurs afin d'éviter d'autres drames de ce type à l'avenir.

La question des liens de causalité est au centre des débats, les avocats des accusés ayant plaidé en faveur de la rupture de ces liens pour disculper leurs clients, mentionnant la faute grave du lésé. Ce que réfute le juge Jean-Daniel Martin. Eric Tempo s'il n'est pas exempt de toutes critiques, n'a pas accompli d'actes ni «inattendus» ni «insolites». Ses manquements sont malheureusement notoires dans le métier.

TOUTS RESPONSABLES

Pour le juge, tous ont violé leurs devoirs, au sens de l'article 328 du Code des obligations.

«Robert Patron n'a toujours pas compris ses responsabilités – il n'a d'ailleurs toujours pas signé la Charte sécurité de la Suva», détaille le juge. Son sursis de 2 ans pour excès de vitesse ne joue pas en sa faveur non plus. Le patron écope ainsi de la plus lourde peine: 150 jours-amende (200 francs le jour) avec 4 ans de sursis et 7000 francs d'amende.

«Gérard Maître pouvait se croire libéré de sa responsabilité puisqu'il a informé son patron. Et a montré une vraie prise de conscience», indique le juge qui le condamne toutefois à 100 jours-amende (100 francs le jour), avec 2 ans de sursis.

«Claude Michel a fait preuve d'une négligence crasse. La routine et le stress ne sont pas des excuses. Mais il a été fortement choqué...», ajoute Jean-Daniel Martin qui le condamne à 90 jours-amende (100 francs le jour) avec 2 ans de sursis et à 2000 francs d'amende. ■

Quelques articles de loi cités durant le procès

Code pénal

Lésions corporelles par négligence

Art. 125

¹ Celui qui, par négligence, aura fait subir à une personne une atteinte à l'intégrité corporelle ou à la santé sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

² Si la lésion est grave, le délinquant sera poursuivi d'office.

Code des obligations

Art. 328

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

² Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA)

Art. 7 Tâches confiées aux travailleurs

¹ Lorsque l'employeur confie à un travailleur certaines tâches relatives à la sécurité au travail, il doit le former de manière appropriée, parfaire sa formation et lui donner des compétences précises et des instructions claires. Le temps nécessaire à la formation et au perfectionnement est en principe considéré comme temps de travail.

² Le fait de confier de telles tâches à un travailleur ne libère pas l'employeur de ses obligations d'assurer la sécurité au travail.

Art. 10 Location de services

L'employeur qui occupe dans son entreprise de la main-d'œuvre dont il loue les services à un autre employeur, a envers elle les mêmes obligations en matière de sécurité au travail qu'à l'égard de ses propres travailleurs. ■



Le juge pénal, Jean-Daniel Martin, a condamné le patron de l'entreprise de construction, le contremaître et le responsable de l'entreprise intérimaire, et disculpé l'ouvrier.



L'avocate du travailleur temporaire (Eric Tempo), M^{me} Odile Pelet, a rappelé qu'il n'est pas rare que les ouvriers n'accrochent pas leur harnais ou conduisent des plateformes élévatoires sans diplôme.



Le patron (Robert Patron) a été le plus lourdement condamné. A l'heure du procès fictif, il n'avait toujours pas signé la Charte sécurité de la Suva.

TEMPORAIRES: 50% DE PLUS D'ACCIDENTS

En préambule à cet événement, intitulé *Tribunal Event*, Nadia Gendre, responsable communication Suisse romande Suva, a rappelé que sa société assure 129 000 entreprises, 2 millions de travailleurs, et 465 000 accidents et maladies professionnelles par année. «En 2021, 1640 accidents graves ont eu lieu. Quatre par jour! Par grave, nous entendons plus de 90 jours d'indemnités, ou une invalidité, ou un décès», précise Maud Jaeggi, experte en sécurité et protection de la santé Suva.

Les travailleurs temporaires sont de plus en plus nombreux, 347 000 en 2020, et aussi ceux qui encourent le plus de risques. «Le taux d'accidents des travailleurs temporaires s'élève à 50% de plus qu'un salarié fixe», souligne Maud Jaeggi, parce qu'ils sont nouveaux dans l'entreprise, qu'ils manquent d'instructions, qu'ils n'osent pas dire stop en cas de danger, avant de sécuriser et de reprendre le travail. Souvent les employeurs attendent d'un temporaire qu'il soit efficace tout de suite. Aux dépens de sa formation... D'où les objectifs 2030 de la Suva: diminuer la fréquence des accidents des temporaires.» L'accent de l'assureur est donc mis, lors de contrôles, sur la formation des intérimaires, sur des sensibilisations en collaboration avec Swissstaffing (centre de compétence des prestataires des services de l'emploi suisses) et de la prévention en termes de sécurité au travail. Le procès du jour fait donc intégralement partie de cette sensibilisation. Dans les faits, ce genre de procès est exceptionnel car, comme le précise en aparté Jean-Luc Alt, porte-parole de la Suva, «le procès se déroule dans la grande majorité des cas directement entre la victime et la société qui a loué les services du temporaire. L'entreprise de prêt de personnel n'est que très rarement en cause.» ■

PROCÉDURE CIVILE

L'après-midi a été consacrée à la procédure civile, afin de déterminer le montant financier du dédommagement, selon les articles 41 et 97 du CO. Généralement, une procédure de conciliation a lieu, puis un échange d'écritures (demande, réponse, réplique, duplique), avant une audience principale. Le juge civil n'est pas obligé de suivre les conclusions du juge pénal. Les débats reprennent donc autour des responsabilités des uns et des autres. L'avocate d'Eric Tempo, M^{me} Pellet, rappelle que «les employés temporaires ont particulièrement besoin de protection», car «plus un travailleur est nouveau sur un chantier plus il est vulnérable», n'osant pas toujours demander de l'aide, dire stop... Elle souligne aussi l'atteinte à l'avenir économique de son client. La présidente du tribunal, Mélanie Chollet Humberst, considère que les fautes de la victime (ne pas attacher son harnais, ni informer de son manque de formation) réduisent le dédommagement de 20%. Elle condamne l'agence Interim SA et Patron SA à payer 1 387 444 francs pour perte de gain actuelle et future, dommage ménager (actuel et futur), atteinte à l'avenir économique, frais divers et tort moral. ■

«UN PARTENARIAT DYNAMIQUE, SEREIN ET CONSTRUCTIF»

Tazuila Ngamiak est le président de la commission syndicale Unia pour Syngenta à Monthey. Acteur du changement, il lance un appel à renforcer la représentativité des travailleurs au sein d'Unia

Propos recueillis par Sylviane Herranz

La nouvelle Convention collective de travail (CCT) de Syngenta à Monthey est entrée en vigueur le 1^{er} juin pour une durée de cinq ans et demi. Elle est le fruit d'un partenariat social dynamique, salué par Unia qui met en avant le fort engagement dans les négociations de sa commission syndicale, composée de travailleurs du site affiliés au syndicat et présidée par Tazuila Ngamiak. La convention collective est négociée et signée par Unia, d'où l'importance d'une forte représentativité dans l'entreprise.

Rencontre avec Tazuila Ngamiak pour évoquer ces négociations, les résultats obtenus et son engagement à travers la commission syndicale. ■

QUESTIONS RÉPONSES

Pourquoi la CCT a-t-elle été renégociée ?

A son échéance, habituellement, la CCT est renouvelée tacitement d'année en année, si elle n'est pas dénoncée par une des parties. Nous avons des propositions d'amélioration à apporter et des mises à jour d'acquis existants à inclure. Nous l'avons donc dénoncée en 2021 afin d'ouvrir des négociations.

Quel a été votre rôle dans ces négociations ?

Le rôle du président de la commission syndicale est très important. Il établit le lien entre les réalités propres à l'entreprise et les dynamiques sociales qui s'observent dans la société. Le président est à l'écoute du terrain, de ses attentes, de ses craintes et de ses préoccupations. De ce fait, il est en mesure d'apporter, avec son groupe, des suggestions et de présenter des demandes spécifiques lors de l'élaboration du cahier des revendications pour le renouvellement de la CCT.

Il est important de déposer des revendications qui répondent aux besoins concrets du terrain.

La question de la réduction de la pénibilité du travail de nuit est une bonne idée, mais sous quelle forme était-il possible de l'introduire dans l'entreprise sans affecter la productivité ?

Comment s'est élaboré votre cahier de revendications ?

La commission syndicale est un laboratoire de réflexion sociale qui prend en compte le vécu dans l'entreprise, mais aussi la dynamique de l'environnement dans lequel on vit. En faisant cette analyse, elle arrive à détecter le déphasage de la CCT par rapport à la réalité socioculturelle et aux besoins des salariés. Quand le fruit est mûr, le déphasage décelé, il faut revoir la CCT pour l'adapter à la réalité du moment.

Concrètement, comment se sont déroulées les négociations ?

Nous avons tenu sept séances sur six mois. La délégation syndicale était composée de cinq membres de la commission syndicale d'Unia, d'un secrétaire syndical d'Unia et d'une de Syna. De l'autre côté de la table se trouvaient le directeur du site, M. Christian Spühler, la responsable des ressources humaines du site et celle des RH de Syngenta Suisse. Comme toute naissance, cela n'a pas débuté sans peine, avant de connaître la joie de voir son enfant naître. La difficulté, c'est de démarrer lorsqu'il y a des divergences profondes entre nos revendications par rapport au positionnement de l'entreprise. Cependant, nous recherchons toujours à être en adéquation avec la productivité et la pérennité du site. Pour obtenir des progrès, nous devons démontrer que l'on maîtrise ses sujets. Plus notre représentativité syndicale est grande, plus nous pouvons aller loin.

Une autre chose importante est l'osmose entre la commission syndicale et l'appareil du syndicat, avec qui nous définissons notre vision et notre stratégie. On ne bâtit rien dans la désunion.

On le ressent bien, en face de nous, la première tentative est souvent de nous fragiliser en remettant en question l'édifice structuré de notre cahier des revendications.



Au cœur du site chimique de Monthey, une poignée de main représentative du climat social et de la relation imprégnée de dialogue et de respect mutuel entre Christian Spühler, directeur de Syngenta Monthey (à gauche), et Tazuila Ngamiak, président de la commission syndicale d'Unia.

Vous avez obtenu des avancées, pouvez-vous les décrire ?

Il y a quatre points qui résument les acquis obtenus. Premièrement, des mesures pour atténuer la pénibilité du travail de nuit avec une baisse progressive du temps de travail pour les collègues dès 58 ans, et cela jusqu'à la retraite sans diminution du salaire. Le deuxième point est l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille. Une déclaration d'intention a été signée et une commission *ad hoc* sera constituée pour dégager des orientations et les mesures appropriées. Troisièmement, nous avons valorisé un «prime projet» pour les personnes en équipe passant temporairement de jour pour le suivi d'un projet afin d'atténuer leur perte de revenu. Quatrièmement, nous avons consolidé des avantages sociaux, comme le congé paternité et les congés pour les soins aux enfants et aux proches. Certains, présents dans le règlement du personnel, sont dorénavant gravés dans le marbre de la CCT.

La déclaration d'intention vise à faciliter l'accès des femmes au travail en équipe et donc aussi de nuit...

Depuis 1945, la CCT a été toujours négociée par les hommes pour des hommes. Il fallait opérer ce changement de paradigme et adapter notre CCT à des femmes travaillant en équipe. C'est une avancée qui cor-

respond à la place des femmes dans la société d'aujourd'hui. Cette déclaration vise à ce qu'il y ait davantage d'employées dans les équipes tout en favorisant la main-d'œuvre locale. Actuellement, très peu de femmes travaillent la nuit en équipe. Or, nous avons des opératrices de production fantastiques et redoutables qui nous poussent à nous rendre compte qu'elles font partie du présent et de l'avenir! Nous devons promouvoir auprès des femmes ce métier de technologue dans la chimie, voire même comme opératrice de production.

Quel bilan tirez-vous du résultat des négociations ?

Cette nouvelle convention consolide notre partenariat, notre entreprise et pose des jalons pour le futur. Elle s'adapte à la réalité socioculturelle du monde du travail d'aujourd'hui, nous projette vers l'avenir à travers des réflexions sur le monde du travail et du

collaborateur de Syngenta de demain. Plus encore, elle contribue à la pérennité de notre entreprise et renforce son attractivité comme employeur dynamique et responsable.

Cette nouvelle convention a été possible grâce à une délégation syndicale bien préparée et à une délégation patronale capable de comprendre les enjeux de l'instant pour le site. La conjonction de ces deux éléments a permis ce beau résultat!

Pour cela, j'en suis convaincu et je le répète: je demande à tous les travailleurs de rejoindre le syndicat, afin de pouvoir densifier notre représentativité, qui est un gage de crédibilité vis-à-vis de l'employeur. Cela nous permettra d'être mieux représenté et de faire des pas supplémentaires. ■

ÊTRE ACTEUR DE L'ÉQUILIBRE SOCIAL

Qu'est-ce qui vous a conduit à adhérer au syndicat ?

Tazuila Ngamiak: Ma première intention était d'être sûr que mes intérêts étaient protégés. Puis, j'ai réalisé que, pour les défendre, on le fait mieux dans le collectif. On découvre aussi qu'au-delà de cette simple définition, le syndicat est un outil important dans l'équilibre social, dans les relations entre patronat et travailleurs.

S'engager à travers le syndicat, c'est être un acteur qui contribue à la consolidation de cet équilibre. L'engagement connaît différentes étapes. Quand on arrive à la question «comment puis-je être utile à ma communauté?», on n'est plus dans l'attente et l'observation. On devient un acteur du changement! On ne peut pas modifier le déroulement du match en étant dans les gradins du stade, c'est en étant sur le terrain que l'on peut faire bouger les choses. La vraie question pour le syndicalisme, mais qui est vraie pour tout, c'est de savoir si vous souhaitez que le changement se fasse avec ou sans vous. ■

Garder un climat de paix sociale sur le site

Pouvez-vous décrire le partenariat social existant dans votre entreprise ?

Tazuila Ngamiak: Pour Syngenta à Monthey, le partenariat social n'est pas basé uniquement sur la confrontation mais bien sur le dialogue et l'écoute. Il est fondé sur la confiance, en équilibre entre les intérêts des collaborateurs et ceux de l'entreprise.

Cet équilibre est possible et il fait partie de notre ADN. L'industrie dans son ensemble est passée par différentes phases. Il y a trente ans, une culture paternaliste s'imposait. Avec la mondialisation, des changements sont survenus. La culture de l'industrie n'exclut plus le rapport de force. On observe des fusions dans le monde de l'industrie, aujourd'hui il faut nécessairement aussi des forces sociales plus organisées et mieux respectées pour tenir cet équilibre entre les exigences de l'économie, de la finance et les ouvriers, d'où l'importance de notre représentativité.

Dans les négociations, les membres de la délégation syndicale doivent non seulement avoir des compétences, mais être représentatifs de leurs collègues. C'est ce qui nous donne de la force pour les négociations et ce qui crée l'alchimie permettant d'obtenir des progrès. Lors de ce renouvellement de la CCT, nous avons obtenu le maximum possible. Il est temps que les ouvriers comprennent ce changement de paradigme et se syndiquent pour accroître notre représentativité et notre crédibilité à la table des négociations.

Vous dites que cette représentativité assure la paix sociale dans l'entreprise ?

Oui, cette représentativité et cette crédibilité sont aussi les garantes de la paix du travail. J'ai coutume de dire à la direction: «Chaque produit que vous sortez de l'usine comprend une part de recherche, une part de marketing et de réglementation, une part de technique et une part d'équilibre social.»

Un ouvrier qui travaille dans un environnement de confiance apporte un plus au produit fabriqué. Si le climat est pourri, cela entraîne inévitablement des conséquences sur la qualité des produits et la productivité. Le partenariat social est un facteur d'équilibre de la production, c'est donc un partenariat actif, serein et constructif.

Quelle est votre relation avec le directeur de Syngenta Monthey ?

C'est une relation basée sur le respect mutuel et un dialogue permanent. On n'est forcément pas d'accord sur tous les points, mais en maintenant le dialogue, cela permet de garder un climat de paix sociale, ainsi qu'un environnement décisionnel plus dynamique. ■

BIO EXPRESS

Tazuila Ngamiak travaille depuis 33 ans sur le site chimique de Monthey. Il a débuté chez Ciba Geigy, qui deviendra Syngenta.

Opérateur de production, il est syndiqué de longue date, d'abord à la FTMH, puis à Unia. Il a repris la présidence de la commission syndicale d'Unia il y a neuf ans.

Il est aussi le président de la commission du personnel des travailleurs qui bénéficie de la CCT. Cette commission n'est pas partie prenante de la CCT, mais la double casquette de président permet de connaître les moindres détails de l'entreprise, ce qui donne du poids dans les négociations. ■

SYNGENTA MONTHEY EN BREF

Syngenta Monthey est installé sur le site chimique de Monthey qui comprend d'autres entreprises.

En Suisse, Syngenta possède six sites. Monthey est le plus grand site de production du groupe au niveau mondial.

Syngenta Monthey fabrique des produits phytosanitaires. L'entreprise emploie quelque 930 salariés, dont 500 au bénéfice de la CCT. ■