

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 27/28

21^e année • mercredi 4 juillet 2018

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

POINT DE MIRE

Parapluie inutile

Sonya Mermoud

Quasi un siècle et demi: voilà le temps qu'il faudra en moyenne travailler pour gagner autant que le manager d'une grande entreprise en un an. 143 ans précisément! Un chiffre ahurissant qui donne la mesure de l'écart entre les plus hauts et les plus bas salaires, même si celui-ci a légèrement reculé en 2017, comme le démontre l'étude d'Unia menée dans 39 sociétés. Un baromètre révélateur, une fois de plus, des changements mineurs intervenus dans le domaine malgré l'acceptation pourtant claire de l'initiative Minder. Un texte adopté par la population en 2013 visant à barrer la route, ou tout au moins freiner, les rémunérations abusives. Cinq ans plus tard, les paies des managers des grandes sociétés continuent à flirter allègrement avec l'indécence. A atteindre des sommets vertigineux dépassant l'entendement. Qui peut en effet justifier d'un job valant plusieurs millions annuellement? Quelles compétences, expériences, facultés extraordinaires méritent d'être récompensées de la sorte? Une question que ne s'est certainement pas posée Sergio Ermotti, le numéro un d'UBS, qui a empoché l'an dernier l'astronomique somme de 14 millions de francs brut et des poussières, soit 3,6% de plus qu'en 2016. Par comparaison, le collaborateur touchant le plus bas salaire de la banque a gagné 273 fois moins que son big boss. Le CEO le mieux payé de Suisse est talonné par son homologue de Novartis (plus de 13 millions), juste avant son concurrent de Roche, moins bien loti d'un petit million et demi, suivi par celui d'ABB... Un classement qui continue à se déclinier en millions et au masculin, seule une femme dans les entreprises examinées par le syndicat occupant un poste de CEO. Une dénommée Jasmin Staiblin, patronne d'Alpiq, qui pour sa part s'est contentée de deux petits millions en 2017. Les femmes seraient-elles moins cupides? Difficile de le savoir, celles-ci n'occupant jamais ou presque des postes à de tels niveaux. Une sous-représentation au plus haut de l'échelle professionnelle qui explique peut-être aussi le manque de considération accordée à la question de l'égalité salariale dans les strates inférieures, en l'absence de présidentes directrices générales susceptibles d'être plus sensibles à la problématique...

Autre constat d'Unia: si les bénéfices des 39 sociétés prises en compte ont baissé de 24%, la situation n'a guère affecté les CEO. Qui ont vu de leur côté leur porte-monnaie s'alléger en moyenne de 3,4%. Autant dire des clopinettes. Et sachant encore que si l'on additionne aux 172 millions de revenus perçus par les patrons de ces entreprises les «extras», entre bonus, primes, etc., on parvient à un milliard de francs. Un montant qui permettrait, histoire de remettre les choses en perspectives, d'épauler un an durant 100 000 pauvres dépendant de l'aide sociale! Au final, une seule et toujours même désespérante certitude: pas de progrès en matière de répartition des richesses, profitant toujours aux mêmes nantis. Mais comme dit un proverbe breton: il pleut toujours où c'est déjà mouillé. En d'autres termes, l'argent va à l'argent. Une promesse de rester pour nombre d'exploités encore longtemps à (au) sec... ■

VON ROLL: FONDERIE MENACÉE



Après l'annonce de la fermeture de la fonderie Von Roll de Choindex, dans le Jura, Unia se mobilise pour éviter un nouveau désastre industriel. 30 à 60 emplois sont menacés. Une assemblée des travailleurs se tiendra demain. Pour le syndicat, rien n'est encore perdu. **PAGE 5**

PROFIL



Véronique Wilhem, des fenêtres poétiques.

PAGE 2

OVS

Le personnel exige un plan social.

PAGE 3

FIRMENICH

Victoire pour les temporaires.

PAGE 5

UNIA

Non à l'élévation de l'âge de la retraite.

PAGE 9

MÉDIAS

Les bouleversements dans les médias se poursuivent. 250 postes seront supprimés à la RTS alors que *Le Matin* continue son combat. A l'ATS, les rédacteurs ont trouvé un accord.

PAGE 10



LE REFUGE DES MOTS

Calligraphe sur fenêtres, Véronique Wilhem joue avec les mots et la lumière. En toute transparence

Sonya Mermoud

Faire rimer poésie et verre. Esthétique et messages. Singulière démarche que celle de Véronique Wilhem. Uneoureuse du verbe qui, depuis une dizaine d'années, décore des fenêtres de mots sensibles, drôles ou bienveillants et de graphiques. Jouant de sa belle et régulière écriture magnifiée par la lumière qui la traverse. Créant des tableaux qui se lisent à l'endroit et se déchiffrent à l'envers – de quoi titiller la curiosité du spectateur. S'amusant à l'intérieur de leur reflet sur le sol, ombres créatrices d'éphémères tapis de dentelle... De quoi embellir le quotidien. «L'effet est un peu magique», note cette Jurasienne de 59 ans, Vaudoise d'adoption, qui se définit comme une calligraphe sur fenêtres. Une activité qu'elle s'est inventée un Noël tristounet, existentiel, se servant alors des grandes baies vitrées de sa maison comme d'un exutoire, d'une «feuille» vierge à ses émotions et ses questionnements, laissant son feutre blanc épancher son cœur. Des «graffitis» en transparence remarqués par un ami. Séduit par l'initiative, il lui suggère de se lancer dans cette voie. En trois jours, «remontée à bloc», Véronique Wilhem – ne faisant jamais les choses à moitié – pose sur papier les fondements d'un site Internet qui la propulsera dans ce domaine novateur.

SANS FILET

Six mois plus tard, la scribe d'un nouveau genre décroche petit à petit des commandes. En particulier de commerces et de restaurants désireux d'agrémenter leurs vitrines pour les fêtes. Mais aussi d'EMS ou de privés séduits par ses compositions. Œuvres temporaires qui résisteront plus longtemps si les vitres sont nettoyées à l'aide d'un chiffon doux. A moins que l'on ne préfère au feutre le recours aux autocollants, s'inscrivant plus clairement dans la durée. A ses poèmes et à ceux d'autres auteurs ou selon les demandes, la calligraphe ajoute volontiers des fioritures et des dessins. Comme ceux d'oiseaux, des modèles «merveilles de délicatesse et d'élégance», elle qui adore la nature et en particulier les balades en forêt et dans le Lavaux, émouvant paysage de son enfance. Véronique Wilhem élargit aussi les champs de ses supports,

intervenant sur des miroirs, rideaux de douche, meubles... au gré des desiderata de ses clients, même si les fenêtres restent ses espaces de prédilection. Et affinant encore et encore son art, à force d'entraînement pour parvenir au sens et à l'esthétique recherchée. «Il y a une longue préparation en amont. Mais quand je débute la réalisation, je travaille sans filet. Je suis alors rongée d'angoisse», relève cette artiste très exigeante avec elle-même. Et qui a toujours accordé énormément d'importance aux mots, véritable refuge pour cette pessimiste – elle préférera toutefois le qualificatif de lucide – portant sur le monde un regard sombre.

LE BONHEUR EST DANS LA FORÊT

«Les textes me soignent. Les livres me guérissent. Je me raccroche aux mots. Le monde est une catastrophe», soupire cette femme néanmoins avenante – masque à un certain désespoir – qui estime traverser la vie «comme sur un fil, fragile, suspendu au-dessus du vide...». Peinant à se réjouir, terrorisée par un environnement enlaidi par «la pollution, la violence dans les rues, le trafic de drogue, les incivilités, etc.».

«Les textes me soignent. Les livres me guérissent. Je me raccroche aux mots.»

Une vision désabusée entrecoupée aussi de moments de grâce. De répit à ses anxiétés. «Le bonheur? C'est marcher dans la forêt et connaître un état poétique, une phase créative, le jaillissement d'idées...» note Véronique Wilhem tout en relevant que l'adversité crée aussi des opportunités. Qu'une vie lisse manque d'intérêt. Son parcours a pour sa part débuté par des études pédagogiques suivies d'une année au Maroc comme jardinière d'enfants. A son retour, l'éducatrice de la petite enfance travaille pour une garderie à temps partiel et s'oriente dans la décoration, employée alors par un magasin spécia-

lisé dans la vente de meubles dans le canton, puis dans une succursale à Paris. «Une époque bénie où il n'y avait pas que les diplômés qui comptaient.» Formée sur le tas, Véronique Wilhem abandonnera toutefois sa profession quelques années plus tard pour se consacrer entièrement à sa famille.

MISE À DISTANCE SALVATRICE

«Je m'investis toujours totalement dans ce que j'entreprends», relève cette femme aujourd'hui divorcée, mère de deux grands enfants qui, regardant dans le rétro de son existence, ne nourrit pas de regrets. «Ma trajectoire est un

peu chaotique, mais j'ai agi au mieux. Et il me reste beaucoup à faire», note Véronique Wilhem, précisant poursuivre différents projets d'écriture. Dont un ouvrage mêlant réflexions sur la vie et illustrations, teinté de cynisme et d'humour mordant. Une mise à distance salvatrice pour cette procrastinatrice qui écrira: «Pourquoi toujours tout remettre à trop tard»? Cette amie des livres, passionnée par Baudelaire et Houellebecq qui, souvent seule, s'entoure de mots pour rendre l'existence plus douce. Et joue de leur sens, de leurs sonorités, entre allitérations, comparaisons, détournement: «Il vent

des voiles», «On connaît la hauteur de ses rêves au bruit qu'ils font en se brisant», «Est-ce qu'il faut aller au Salon du livre ou lire dans son salon?» etc. Quelques exemples encore révélateurs de la créativité de cette auteure et calligraphe sur fenêtres qui, jonglant avec les mots et soutenue par ses belles arabesques, ouvre de poétiques perspectives. Sur le dehors comme le dedans... ■

Informations: www.fenetresenvers.ch



Véronique Wilhem aime embellir le quotidien de mots.

1 + 1 = 11

David Prêtre/Strates



UNE OBLIGATION D'ANNONCE CONTROVERSÉE

L'obligation faite aux employeurs d'annoncer les postes vacants aux Offices régionaux de placement est entrée en vigueur le 1^{er} juillet. Une mesure qui ne fait pas l'unanimité dans les rangs syndicaux

Sylviane Herranz

Le nouveau portail web de l'assurance chômage, «travail.swiss», né en début d'année, devait être pleinement opérationnel le 1^{er} juillet, date de l'introduction de l'obligation d'annonce des postes vacants. Cette mesure, en vigueur dans toute la Suisse, découle de l'application de l'article 121a de la Constitution, introduit après l'acceptation de l'initiative «contre l'immigration de masse» de l'UDC le 9 février 2014. Cette obligation prévoit que les employeurs des branches ayant un taux de chômage supérieur à 8% (5% dès le 1^{er} janvier 2020) annoncent leur poste vacant à l'Office régional de placement (ORP) cinq jours avant de le rendre public. Les chômeurs inscrits auprès d'un ORP* peuvent ainsi en avoir connais-

sance en priorité et postuler dans les meilleurs délais. L'ORP pour sa part dispose de trois jours pour faire parvenir à l'employeur les dossiers de demandeurs d'emploi qu'il juge pertinents. Le patron doit ensuite indiquer à l'ORP quels sont les candidats qu'il a retenus pour un entretien d'embauche et s'il a engagé l'une de ces personnes. Libre à lui, après les cinq jours de délai, de mettre le poste au concours et d'adjudiquer d'autres candidats.

PLUS DE 300 MÉTIERS

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), qui chapeaute la mise en œuvre de cette obligation d'annonce, a mis en ligne une liste d'une vingtaine de groupes de professions touchées par un taux de chômage de 8% et plus. Il s'agit d'environ 350 métiers, notamment dans l'agriculture, l'horlogerie (postes autres que les horlogers), la manutention, la construction avec les bétonneurs, les cimentiers, les plâtriers et les isoleurs. Autres domaines concernés, l'hôtellerie-restauration, le marketing, les relations publiques, les opérateurs téléphoniques ou encore les acteurs. Des métiers dont la terminologie date des années 2000 et qui, pour certains, ne correspondent plus tout à fait au marché actuel. Pour savoir quelles sont ces professions, le site www.travail.swiss offre une option «check-up» qui liste tous les métiers et informe s'ils sont soumis ou non à l'obligation d'annonce. Au-delà des aspects pratiques de la mise en œuvre de l'obligation d'annonce, les avis sur sa pertinence divergent chez les acteurs syndicaux. En Valais par exemple, où nombre de postes sont repourvus par des agences temporaires allant chercher des travailleurs au-delà des frontières, la mesure est plutôt bien accueillie par Unia. Elle l'est aussi par l'Union syndicale suisse qui voit là une chance pour les chômeurs, notamment les travailleurs

âgés, de retrouver rapidement un bon emploi, pour autant que l'instrument soit utilisé en leur faveur. Mais l'avis est à l'opposé du côté de Genève. Où Alessandro Pelizzari, secrétaire régional d'Unia, ne cache pas sa colère face à la position de l'USS.

RISQUE DE RENFORCER LA SOUS-ENCHÈRE

«La préférence nationale ou cantonale contribue à la chasse aux sorcières. Et légitime le discours qui stigmatise les travailleurs immigrés ou frontaliers, les rendant responsables de la sous-enchère salariale et du chômage, ce qui est absolument faux, s'énervent le syndicaliste. Cette obligation a été inscrite dans la législation fédérale sur les étrangers, cela veut tout dire! C'est l'idéologie frontiste de la préférence nationale... Et elle ne permettra pas de combattre le chômage, qui est dû à d'autres causes, notamment les délocalisations vers des pays aux salaires moins élevés.» Alessandro Pelizzari rappelle à ce sujet l'échec de la préférence cantonale introduite par le conseiller d'Etat MCG Mauro Poggia à Genève en 2014 pour les emplois du secteur public et parapublic, une préférence qui n'a pas augmenté le nombre de chômeurs engagés via un ORP. Le secrétaire régional d'Unia estime en outre que l'obligation d'annonce n'aura pas d'effet sur la sous-enchère, et risque au contraire de la renforcer en créant une pression sur les chômeurs,

ces derniers pouvant être pénalisés s'ils refusent un emploi proposé par l'ORP. «Les chômeurs sont obligés d'accepter un travail jugé «convenable», même si le salaire est de 20% inférieur à leur dernier revenu. C'est une mise en concurrence entre chômeurs et personnes en emploi, qui va favoriser le dumping. Dans notre pays, les patrons peuvent licencier les gens pour n'importe quel motif et en réengager d'autres moins cher.»

Alessandro Pelizzari déplore encore que le débat autour de l'obligation d'annonce ait occulté la nécessité de renforcer les mesures d'accompagnement, tant en matière de protection des salaires que des licenciements. «Seule une protection contre les licenciements permettra aux travailleurs âgés de rester au travail jusqu'à la fin de leur carrière.»

ALTERNATIVE AUX CONTINGENTS

Economiste en chef de l'USS, Daniel Lampart rappelle que la faitière syndicale a soutenu l'obligation d'annonce, cette dernière étant l'alternative au modèle de contingents qui avait été proposé: «Réintroduire des contingents auraient été très mauvais, tant pour les travailleurs étrangers que pour les suisses. Tandis que l'obligation d'annonce doit s'appliquer à tous les salariés.» Quant à l'obligation d'accepter un travail convenable, il relève que, bien que la disposition existe toujours

dans la Loi sur l'assurance chômage, son application n'est plus recommandée par le Seco. «Certains cantons l'appliquent encore mais d'autres y ont renoncé. Elle n'est presque plus utilisée, car elle est mauvaise aussi bien pour les chômeurs que pour les patrons qui peuvent se retrouver avec des gens peu motivés.»

Pour Daniel Lampart, l'obligation d'annonce est un plus pour les chômeurs âgés. Il prend l'exemple d'un homme de 61 ans qui, il y a six mois, a été directement renvoyé par son ORP vers une agence de travail temporaire. «Depuis le 1^{er} juillet, l'ORP doit lui donner sa chance. Les conseillers ont généralement de bonnes relations avec les employeurs, avec qui se tisse une relation de confiance. Ils pourront donc plus facilement recommander à un patron d'engager un chômeur plus âgé.» Et de conclure: «Si l'obligation d'annonce est bien appliquée, dans l'intérêt des chômeurs, c'est un potentiel. Si elle est utilisée comme instrument de répression, il y aura un problème. Nous devons rester vigilants.» ■

*Les frontaliers se retrouvant au chômage, bien qu'ils touchent leurs indemnités en France, ont droit à des prestations de l'ORP. S'ils y sont inscrits, ils ont eux aussi accès aux postes vacants dès leur annonce.

Rien de glamour derrière les vitrines quasi vides d'OVS

Alors qu'OVS refuse d'entrer en matière sur un plan social, le personnel s'est mobilisé en Suisse et devant le siège italien. Témoignages

Sonya Mermoud

Comme déjà annoncé dans nos précédentes éditions, 1180 postes passeront à la trappe chez OVS. L'entreprise, dont les magasins sont en liquidation et la faillite proche, a en effet procédé au plus grand licenciement collectif du commerce de détail suisse à fin juin. La société prétend ne pas avoir de fonds pour un plan social. Le syndicat maintient malgré tout ses revendications formulées dans le cadre de la procédure de consultation. Il exige des indemnités de départ selon l'ancienneté, l'âge et la situation familiale et également un soutien concret dans la recherche d'emplois (lire notre édition du 27 juin). Pour appuyer ces requêtes, une cinquantaine de vendeuses, accompagnées de représentants du syndicat, se sont rendues lundi passé à Venise Mestre devant le siège italien de

l'enseigne. Elles ont réclamé un plan social similaire à celui accordé au personnel d'OVS en Autriche. La délégation estime en effet que le groupe international a les moyens de dédommager le personnel. Et Unia de relever dans un communiqué: «Quand on conduit une entreprise au naufrage, on sauve d'abord ses passagers avant de quitter le navire.» De nombreuses actions de protestation ont également été menées par les vendeuses au préalable, le 25 juin, dans une dizaine de filiales romandes. Ces démarches visaient encore à dénoncer le manque d'empathie et l'incompétence de la direction de Sempione Fashion. En posant avec des masques à l'effigie de leur patron, les employés espéraient pousser Stefano Beraldo, le CEO du groupe OVS, à prendre ses responsabilités face au chaos qu'il a créé. Cette organisation désastreuse dont ont fait preuve les ma-

nagers italiens a déclenché leur colère. «On en a marre qu'on nous traite comme de la m...» s'énervent Catherine*, 37 ans, et sa collègue Alice*, 35 ans, (prénoms d'emprunt) travaillant toutes deux depuis de nombreuses années dans un magasin de l'enseigne, en Suisse romande. Les employées, toutes les deux mères, ont aussi témoigné de leur crainte de ne pas recevoir l'intégralité de leur salaire de juin, seule la moitié ayant été versée alors. Un comble sachant, précisent-elles encore, qu'elles ont consenti à de nombreux sacrifices avec notamment la suppression de leurs vacances d'été l'an passé ou encore leur participation à des fermetures mal planifiées tout au long de l'année. Interrogation sur le salaire et aussi sur les jours qui leur resteront à travailler. Le directeur, Stefano Beraldo, n'a en effet pas jugé bon de prendre contact avec le personnel autrement que par

mail et le manque d'informations laisse les employés dans l'incertitude... Alice et Catherine expliquent en outre qu'au cours de ces dernières semaines, elles ont dû essuyer le mécontentement et les plaintes de clients qui ne pouvaient plus faire valoir leurs bons ou qui étaient simplement insatisfaits par l'accueil. Une situation dont elles ne sont pourtant pas responsables. «Une femme m'a jeté des cintres au visage en me disant que je n'avais qu'à m'étrangler avec! Psychologiquement c'est très dur», affirme Catherine qui, malgré sa longue expérience dans la vente, n'a jamais vécu cela. «On veut du respect», clament encore les deux collaboratrices qui ne cachent pas non plus leur inquiétude quant à l'avenir de la vente, elles qui souhaitent pourtant rester dans la branche. ■



Le personnel de vente d'OVS a mené des actions de protestation devant une dizaine de filiales romandes de l'enseigne.

LA NOUVELLE CCT DE L'INDUSTRIE MEM ENTRE EN VIGUEUR

La nouvelle Convention collective de travail (CCT) de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (industrie MEM) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet. Les délégués à la conférence de branche organisée par Unia, dernière partie contractante à se prononcer, ont donné leur feu vert la semaine dernière. Les partenaires sociaux ont durement négocié ces derniers mois. Unia est parvenu à repousser la principale revendication de Swissmem, la faitière patronale, qui entendait faire passer la durée hebdomadaire du travail de 40 à 42 heures. Le texte adopté introduit, au contraire, de nombreuses améliorations pour les salariés, comme l'adaptation automatique au renchérissement des salaires minimums, la promotion de l'égalité, une meilleure protection des travailleurs âgés, ou encore la «Passerelle MEM 4.0», idée lancée par Unia pour relever le défi de la numérisation sur le plan de la formation continue. Plus de 100 000 travailleurs de 500 entreprises sont couverts par ce nouveau texte valable cinq ans. ■ JB

INFOS ET INSCRIPTIONS:
UNIA NEUCHÂTEL, FRANCISCO PIRES, 032/729 22 63
FRANCISCO.PIRES@UNIA.CH

Unia se mobilise pour éviter un nouveau désastre industriel

Le syndicat propose ses services aux travailleurs de la fonderie Von Roll de Choindex menacée de fermeture

Jérôme Béguin

Après l'annonce de la fermeture de la fonderie Von Roll de Choindex, Unia mobilise ses forces pour éviter un nouveau désastre industriel et social dans la région jurassienne. Le groupe métallurgique envisage en effet de délocaliser la production des tuyaux de fonte dans son usine allemande de Wetzlar, provoquant la suppression de 30 à 60 emplois sur un effectif de près de 100 salariés. L'entreprise justifie ce transfert par le manque d'espace à disposition sur le site. Niché dans la vallée de la Birse, entre Moutier et Delémont, il ne serait pas adapté à une production moderne. Une explication qui peine à convaincre entièrement. «Les travailleurs s'attendaient à cette décision, mais pas d'une façon

aussi brutale, on ne leur laisse aucune marge de manœuvre, relève Patrick Cerf, responsable du secteur industrie d'Unia Transjurane. Nous craignons un démantèlement des activités de Von Roll dans le Jura.» Outre Choindex, le groupe est présent à Delémont et, de l'autre côté de la frontière, à Delle, où il envisage une autre restructuration, qui menace 70 emplois sur 90. Si l'on en croit la société, ni Delémont ni les autres activités de Choindex, comme le revêtement des tuyaux et la fabrication de tricycles électriques, ne seront affectés par cette délocalisation. L'extinction du haut fourneau jurassien, inauguré en 1846 par Ludwig von Roll, signerait malgré tout une perte de savoir-faire. «On abat un nouveau fleuron industriel jurassien. J'ai l'impression de revivre ce que nous avons connu à la



Quel avenir pour la fonderie de Von Roll? Pour Unia, qui a convoqué demain, jeudi, une assemblée des travailleurs, rien n'est encore perdu.

Boillat entre 2004 et 2006», déplore le secrétaire syndical.

RIEN N'EST ENCORE PERDU

L'avenir de la fonderie Choindex n'est cependant pas encore scellé. Unia a convoqué pour demain jeudi une assemblée des travailleurs. Le syndicat proposera au personnel son expérience, son expertise et son infrastructure durant la période de consultation qui s'est ouverte. Rien n'est encore perdu. Dans des cas pareils, la mobilisation des salariés, soutenue

par Unia, a réussi à faire reculer des géants, comme Novartis à Nyon. Du moins, l'ampleur des restructurations a bien souvent été atténuée, des centaines de postes ont ainsi été épargnés ces dernières années aux quatre coins de la Suisse romande. Fréquemment aussi des plans sociaux dignes de ce nom ont été négociés par le syndicat et les représentants du personnel. A contrario, l'année passée, à une courte majorité, les employés de la Verrerie de Moutier, suivant l'opinion du président de la commission d'entreprise, ont pré-

sumé qu'ils s'en tireraient mieux sans Unia. Résultat, la société fondée au milieu du XIX^e siècle a fermé ses portes, laissant une centaine de travailleurs sur le carreau, qui n'ont, en outre, obtenu aucun plan social substantiel malgré les ressources conséquentes du groupe japonais propriétaire. «Ça relève du fossage industriel, juge Patrick Cerf. J'espère que les travailleurs de Von Roll mandateront Unia.» ■

NOUVELLE VICTOIRE POUR LES TEMPORAIRES CHEZ FIRMENICH

Le créateur de parfums, Manpower et Unia ont négocié un accord garantissant l'égalité salariale à l'embauche entre les employés fixes et temporaires

Manon Todesco

Depuis le 1^{er} juillet, le personnel temporaire de Manpower déployé chez Firmenich bénéficie des mêmes salaires d'embauche que le personnel fixe. Après plusieurs mois de discussions, le créateur genevois de parfums et d'arômes ainsi que l'agence de placement ont conclu, avec Unia, un accord inédit en Suisse pour garantir cette égalité salariale sur les trois sites du canton. Concrètement, le salaire annuel brut à l'embauche sera de 63 804 francs pour le personnel sans diplôme et sans expérience dans l'industrie chimique et de 68 887 francs pour la même catégorie d'em-

ployés, mais avec plus de cinq ans d'expérience. Pour le personnel qualifié, les salaires bruts annuels à l'embauche s'élèvent à 73 333 francs, respectivement à 79 209 francs avec cinq ans d'expérience. «Ces salaires de référence ont par ailleurs été définis comme salaires d'usage pour l'entier des grandes entreprises de la branche chimique et pharmaceutique du canton de Genève par la Commission tripartite cantonale (Conseil de surveillance du marché de l'emploi)», souligne un communiqué de presse commun. Les trois signataires se félicitent de cet accord. En réalité, leur collaboration n'est pas récente. En 2015 déjà, après avoir été sollicité

par les travailleurs temporaires de Firmenich, Unia prend les choses en main et tend une perche à l'employeur et à Manpower pour mettre fin à la sous-enchère entre personnel fixe et temporaire. Un premier accord entre les partenaires sociaux voit alors le jour, comportant une limitation de la durée maximale des missions temporaires, tout en encourageant l'engagement des salariés temporaires en fixes, le principe d'indemnités en cas de fin de mandats (primes de loyauté), ainsi que l'instauration d'un partenariat social, prévoyant la mise en place d'une délégation de salariés temporaires. En 2017, le dialogue social s'est poursuivi pour améliorer l'accord déjà existant.

60 EMPLOYÉS FIXÉS

Le bilan est plutôt positif puisque depuis 2015, soixante travailleurs temporaires ont été engagés avec des contrats à durée indéterminée par l'entreprise Firmenich. «Nous espérons que l'égalité salariale prévue par l'accord accentuera la fixation des travailleurs temporaires déjà en cours», insiste Alessandro Pelizzari, secrétaire régional d'Unia Genève. De son côté Firmenich n'a pas souhaité communiquer la proportion de travailleurs fixes et temporaires ni les différences de salaire qui existaient jusqu'ici. L'entreprise se limite à dire qu'elle opère «avec un taux de ressources temporaires responsable». Après le renforcement de cet accord qui uniformise les conditions de travail, quel intérêt de continuer à recourir à du personnel temporaire? Firmenich refuse de répondre. «Il est clair que l'élément financier est de moins en moins intéressant pour l'entreprise, admet le syndicaliste. L'avantage du statut du temporaire reste la possibilité de se séparer facilement de son employé pour pallier les fluctuations de la conjoncture. C'est pourquoi nous continuons à œuvrer pour leur régularisation.»

En termes de construction syndicale, l'expérience est capitale pour Unia. «Nous menons une réflexion spécifique aux travailleurs temporaires de Firmenich avec leurs propres revendications, se réjouit Alessandro Pelizzari. Des représentations de travailleurs temporaires sont en cours de construction, c'est très encourageant.» ■

POING LEVÉ

«DES FRAISES OUI, MAIS AVEC DES DROITS!»

Par Sylviane Herranz

Pour récolter fraises et fruits rouges dans la province de Huelva en Espagne, le patronat va faire son marché au Maroc avec l'appui du gouvernement. Fin décembre 2017, le ministère du travail marocain recevait une demande de l'ambassade espagnole pour recruter 11 000 ouvrières, en plus des 5000 ayant déjà exercé sur les terres andalouses. Ces saisonnières sont généralement engagées pour trois mois, au printemps. Un recrutement étatisé depuis 2005, alors que les exactions sont légions dans les champs de fraises. Un recrutement effectué sur des critères précis: les femmes doivent être en bonne condition physique, âgées de 18 à 45 ans et mères d'enfants de moins de 14 ans. Histoire de leur ôter toute envie de rester de l'autre côté de la Méditerranée.

Ces esclaves du 21^e siècle travaillent dans des conditions terribles dans les plantations andalouses. Censées être payées 37 euros par jour, transport et logement compris, certaines ne touchent qu'une partie de leur salaire, voire rien du tout. A l'extrême dureté de la tâche, s'ajoutent pressions psychologiques et harcèlement sexuel. Depuis fin mai, une dizaine d'ouvrières marocaines ont porté plainte pour harcèlement, et certaines pour viols ou tentatives de viol. Ces pratiques ne sont pas nouvelles, rappelle le SAT, Syndicat andalou des travailleurs. En 2014, la justice provinciale de Huelva a condamné trois entrepreneurs pour des délits contre l'intégrité morale de 25 saisonnières. L'un d'eux a été condamné pour harcèlement sexuel à l'encontre de trois travailleuses. L'instruction a relevé des journées de travail de 10 heures, sans jour de congé, des insultes constantes, l'interdiction de boire de l'eau, de quitter son poste de travail, d'avoir des contacts avec des personnes extérieures, ou encore des sollicitations sexuelles en échange d'avantages économiques.

Face aux nouvelles plaintes et à tous les abus ne sortant pas au grand jour, faute d'accès à la justice ou par crainte, plusieurs centaines de personnes ont manifesté le 17 juin dans les rues de Huelva à l'appel des femmes du SAT et d'autres syndicats et associations féministes. «Des fraises oui, mais avec des droits», ont scandé les manifestants solidaires, exigeant des conventions collectives justes, des salaires dignes et le respect des travailleuses temporaires. Du côté des gouvernements qui organisent ce marché aux esclaves, on minimise. En Espagne, le Ministère de la Justice et de l'Intérieur d'Andalousie a annoncé la mise en place, avec les patrons de la fraise, d'un «protocole» visant à éviter les abus. Côté marocain, le ministre de l'Emploi estime que les actes dénoncés par ses compatriotes «restent très isolés», et que «ce genre d'abus n'épargne pas des ouvrières agricoles de différentes nationalités». A l'heure où l'Union européenne cherche à colmater ses frontières, et repousse à la mer des femmes, des enfants, des hommes, le gouvernement espagnol offre des visas pour «accueillir» une main-d'œuvre taillable et corvéable à merci. L'hypocrisie n'a pas de frontière... ■



Entamé il y a trois ans, le dialogue social porte ses fruits. Depuis 2015, 60 travailleurs temporaires ont été engagés avec des contrats à durée indéterminée par Firmenich.

Fribourg, aussi, rêve d'un salaire minimum

Une motion parlementaire demande l'instauration d'un salaire minimum horaire de 22 francs pour endiguer la précarité grandissante

Manon Todesco

Après Neuchâtel et le Jura, le canton de Fribourg réclame lui aussi un salaire minimum. Une motion parlementaire a été déposée le 20 juin dernier par Xavier Ganoz, député socialiste et responsable national pour la formation des militants chez Unia, et Benoît Rey, membre du Parti chrétien-social. Le texte demande au Conseil d'Etat fribourgeois de présenter un projet de loi ayant pour objet l'instauration d'un salaire minimum. Les motionnaires préconisent, à l'image des Neuchâtelois, un salaire de 22 francs de l'heure afin de lutter contre la pression à la baisse sur les salaires, la diminution des salaires à l'embauche et, surtout, les revenus inférieurs au minimum vital pour un travail à plein temps. «Toute personne travaillant à 100% devrait en effet pouvoir vivre décemment, mais à Fribourg, au moins



La motion précise qu'une personne sur dix ne parvient pas à nouer les deux bouts malgré un travail à plein temps.

une personne sur dix n'arrive pas à joindre les deux bouts malgré son travail», souligne la motion. L'arrêt du Tribunal fédéral du 21 juillet 2017, qui rejette les recours déposés par les patrons et les organisations économiques s'opposant à la mise en œuvre d'un salaire minimum dans le canton de Neuchâtel, n'y est pas étranger. «Cet arrêt confirme la validité légale des projets cantonaux de salaires minimums et relance le débat autour de ce sujet, explique Xavier Ganoz. Et puis il y a un certain élan en la matière, dernièrement avec l'initiative déposée à Genève ou encore avec le débat parlementaire en cours au Tessin. Nous voulons aussi faire partie de cette énergie.» Les partis de gauche et les syndicats à l'origine de cette motion insistent sur la nécessité de mettre en place des mesures de régulation du marché du travail. «Alors que les salaires stagnent, le coût de la vie explose. Les loyers augmentent, les primes d'assurance maladie prennent l'ascenseur. Un nombre croissant de familles bascule dans la pauvreté. L'adoption d'un salaire minimum représente donc un pas en avant afin de garantir à toutes et à tous une vie dans la dignité.» Selon les motionnaires, un salaire minimum permettrait également «d'endiguer l'augmentation du recours aux prestations sociales, phénomène générateur de charges supplémentaires pour les collectivités publiques» mais aussi de faire un pas en direction de l'égalité salariale entre hommes et femmes, ces dernières étant les plus touchées par la précarité. Le Conseil d'Etat a jusqu'à fin novembre pour se prononcer. ■

AGENDA UNIA

GENÈVE

SÉANCES
Comité second œuvre: jeudi 12 juillet à 18h.

PERMANENCES PAPHYRUS
Mardi: 16h à 19h.
Jeudi: 16h à 19h.
La séance et permanences ont lieu au syndicat.

GROUPE DES RETRAITÉS
Marche du Centre d'animation pour retraités, le 30 septembre
À l'occasion de la Journée internationale des personnes âgées, le groupe des retraités d'Unia Genève propose les parcours suivant pour la 2^e marche du Centre d'animation pour retraités (CAD):
Parcours de 10 km: de Perly-Douane au CAD (22 route de la Chapelle, Grand-Lancy), dénivelé +110 m/-147 m, sans difficulté, temps de marche de 2h30. Départ à 8h45 de Perly-Douane, arrêt TPG, bus D.
Parcours de 5 km: temps de marche de 1h15. Départ à 10h20 de Compesières, entrée de l'église, bancs dans l'allée sous les tilleuls.
Parcours de 1 km: temps de marche de 15 minutes. Départ à 11h25 de Servas, station TPG Servas, route de Saconnex d'Arve.
Retour pour tous: TPG Bachet de Pesay, toutes directions à 400 mètres du CAD.
Suite du programme:
12h: Arrivée au CAD en fanfare.
12h15: Partie officielle.
12h30: Soupe et grillades offert par le CAD.
Inscriptions auprès d'Agnès: 022 796 67 77 (répondeur).

NEUCHÂTEL

CAISSE DE CHÔMAGE
Invitation à une information sur l'assurance chômage dans les locaux d'Unia:
Neuchâtel: le mardi 21 août à 16h.
La Chaux-de-Fonds: le jeudi 23 août à 16h.

COURS GRATUIT
Droit du travail: les bases pour mieux s'y retrouver
Le syndicat Unia et la Caisse de chômage Unia, région Neuchâtel, proposent à leurs membres et assurés un **cours gratuit** sur le droit du travail pour vous permettre d'en connaître les principales bases.
Inscrivez-vous sans autre par mail à

neuchatel@unia.ch à la date qui vous convient:
Mercredi 4 juillet:
La Chaux-de-Fonds, 18h à 21h.
Jeudi 20 septembre: Neuchâtel, 19h à 22h.
Samedi 20 octobre:
La Chaux-de-Fonds, 10h à 13h.
Jeudi 15 novembre: Neuchâtel, 14h à 17h.
Lieu des cours:
Unia, av. de la Gare 3 Neuchâtel
Unia, av. L.-Robert 67 La Chaux-de-Fonds.

TRANSJURANE

GROUPE DES RETRAITÉS
Sortie annuelle
Le comité des retraités d'Unia Transjurane vous invite à venir participer à la sortie annuelle qui se déroulera le **7 septembre** prochain.
Au programme:
9h à 10h30: visite du jardin botanique de Porrentruy (Rdv devant le lycée cantonal à 9h).
10h30 à 11h15: trajet Porrentruy – Grandfontaine.
11h15 à 12h: visite du musée des vieilles traditions à Grandfontaine.
Dès 12h: apéro suivi du repas de midi.
Prix: 15 fr. par personne. Inscriptions obligatoires jusqu'au 31 août. Réservations et renseignements: 032 421 10 56. Attention nombre de places limité!

VAUD

LA CÔTE
FERMETURES ESTIVALES
Morges: le secrétariat sera fermé du 30 juillet au 19 août. Reprise des permanences: 21 août (de 16h à 18h30).
Nyon: le secrétariat sera fermé du 30 juillet au 12 août. Reprise des permanences: 14 août (de 16h à 18h30).

ADRESSE PROVISOIRE
En raison de travaux, nous vous informons que le secrétariat syndical de La Côte vous accueille provisoirement à l'adresse suivante: place Bel Air 6, 1260 Nyon.
Les numéros de téléphone et les horaires de permanences syndicales restent inchangés. Merci de votre compréhension.

LAUSANNE
SECRÉTARIAT
Notre secrétariat de Lausanne est ouvert uniquement les après-midis (fermé les

matins). Heures d'ouverture:
Lundi de 13h30 à 17h30.
Mardi et jeudi de 13h30 à 18h30.
Vendredi de 13h30 à 16h.
Les horaires du téléphone et des permanences ne changent pas.

GROUPE DES RETRAITÉS
Programme d'activités
Séance du comité: mercredi 5 septembre à 9h45 chez Unia.
Journée raclette au refuge de Sauvabelin: mercredi 19 septembre dès 11h.
Séance du comité: mercredi 5 décembre à 9h45 chez Unia.
Repas de fin d'année: mercredi 12 décembre au restaurant La Treille à Prilly.
D'autres séances de comité pourront être fixées selon les activités.

NORD VAUDOIS
CAISSE DE CHÔMAGE
Lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30.
Mercredi de 9h à 11h30, fermé l'après-midi.
Permanence téléphonique: même horaire, 024 424 95 85.

RIVIERA – EST VAUDOIS
AIGLE
Syndicat et caisse de chômage: Le secrétariat syndical et la caisse de chômage Unia d'Aigle vous accueillent dans ses nouveaux locaux au chemin de la Zima 2, 3^e étage.
Permanences syndicales: Mardi et jeudi de 16h à 18h30. 1^{er} samedi du mois de 9h à 11h.
Guichet de la caisse de chômage: Lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30. Mercredi de 9h à 11h30, fermé l'après-midi.
Permanences téléphoniques: Lundi, mardi, jeudi de 9h à 11h30 et de 14h à 17h. Mercredi et vendredi de 9h à 11h30, fermé l'après-midi.

WWW.EVENEMENT.CH

VOUS AVEZ DES DROITS@

PROTECTION DES DONNÉES ET DONNÉES MÉDICALES

Mon employeur me demande de remplir un questionnaire de santé pour l'assurance perte de gain maladie: est-ce qu'il en a le droit?
Les informations concernant votre santé sont des données personnelles qui font partie de votre personnalité et qui sont protégées par la Constitution, par la Loi sur la protection des données, par le Code civil et – dans le cadre des relations de travail – par le Code des obligations. Les autorités tout comme les personnes privées n'ont le droit de traiter des données personnelles que si cela est autorisé par la loi, si vous y consentez, ou encore en présence d'un intérêt supérieur. En ce qui concerne le questionnaire de santé, l'assurance a le droit de le demander en vertu de la loi (art. 4 ss LCA ou art. 69 LAMa) et des conditions générales d'assurance. Par contre, l'employeur ne doit traiter que les données qui sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail et qui portent sur l'aptitude du travailleur à remplir son emploi (art. 328b CO). Ainsi, l'employeur doit naturellement récolter des données telles que l'adresse, le numéro AVS ou le numéro du compte en banque de ses employés. En revanche, sauf dans des cas très exceptionnels, il n'est pas autorisé à traiter des données médicales, celles concernant les opinions politiques ou les croyances religieuses. Par conséquent, l'employeur ne doit pas pouvoir prendre connaissance du contenu de ce questionnaire de santé. Vous pouvez donc refuser de le remplir en sa présence et vous pouvez le lui remettre dans une enveloppe fermée qu'il n'a pas le droit d'ouvrir ou encore vous pouvez l'envoyer directement à l'assurance.

CONSULTATION D'UN MÉDECIN-CONSEIL

Est-ce que l'assurance ou l'employeur peut me demander de consulter un médecin-conseil? Est-ce que les constatations du médecin-conseil seront transmises à mon employeur?
C'est à vous de prouver que vous êtes en incapacité de travail. Le certificat médical n'indiquant que le taux et la durée de l'incapacité, l'assurance doit pouvoir contrôler son exactitude, si besoin en organisant une consultation chez un médecin-conseil qui lui transmettra ses conclusions. Elle en a le droit en vertu de la loi (art. 39 LCA ou art. 21 LPGa). L'employeur peut seulement vous demander de vous faire examiner, à ses frais, par un médecin-conseil s'il a des raisons de douter de votre incapacité. Toutefois, l'assurance ou le médecin ne peuvent transmettre à l'employeur que les données dont ce dernier a besoin et qui sont pertinentes, à savoir le taux et la durée de l'incapacité de travail et les informations concernant les prestations d'assurance, telles que les décomptes d'indemnités journalières. Vous pouvez donc refuser que d'autres données médicales, par exemple le diagnostic ou l'historique médical, soient transmises à l'employeur. A noter que le médecin qui communique de telles données à l'employeur viole le secret médical et la protection des données. L'année passée, le Tribunal fédéral a confirmé la condamnation pénale d'un médecin pour violation du secret médical parce que ce dernier avait transmis un rapport complet à l'employeur. ■ **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

COMMUNIQUÉ

ÉGALITÉ SALARIALE: UN PAS DE PLUS DANS LA BONNE DIRECTION

L'Union syndicale suisse (USS) se réjouit de la décision prise par la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national de continuer à traiter la révision de la Loi sur l'égalité censée s'attaquer aux discriminations salariales à l'encontre des femmes. Le Conseil des Etats lui a cependant refilé une version à ce point édulcorée qu'elle devra absolument, lors de l'examen de détail, prévoir des améliorations. La clause d'extinction, comme on l'appelle, doit être retirée du projet. On ne doit supprimer des lois que lorsqu'elles ne servent plus à rien, et non leur donner une date d'expiration déjà lors de leur élaboration. Il faut également renoncer à exempter de l'obligation d'analyser leurs salaires les entreprises qui ont respecté une fois l'égalité salariale. C'est pourquoi l'USS attend du Conseil national qu'il revienne au projet du Conseil fédéral et le complète avec des contrôles publics et des sanctions en cas de violation de la loi. En effet, les presque 10 milliards de francs dont les femmes sont chaque année privées en raison de la discrimination ne sont pas quantité négligeable, mais constituent une violation scandaleuse de la Constitution fédérale. Il faut que cela cesse! ■ **USS**

BRÈVES

MIGROS SUPPRIME PRÈS DE 300 POSTES

Migros annonce une restructuration qui implique la disparition de 290 postes au cours de ces trois prochaines années dans ses services administratifs centraux. Si le géant orange mise sur des retraites anticipées, des départs volontaires et des réductions du temps de travail, il estime qu'il ne pourra toutefois éviter de supprimer 70 postes équivalents à des pleins temps. Une issue qui, selon Unia, n'est pas incontournable. «Migros, qui affiche un bénéfice de 503 millions en 2017, a les moyens d'éviter ces licenciements en replaçant le personnel concerné et en adoptant des mesures de formation appropriées pour répondre aux défis de la numérisation» a relevé le syndicat dans un communiqué, tout en s'étonnant que la Société des employés de commerce, le seul partenaire social externe de Migros, accepte autant de licenciements secs. Et Unia d'exiger, sans changements, de pouvoir prendre part à la négociation d'un plan social «digne de ce nom». «Seule la discussion avec un syndicat externe et indépendant est à même de garantir que les intérêts du personnel soient vraiment défendus.» ■ **L'ES**

PIERLUIGI FEDELE NOMMÉ À LA TÊTE DE L'AJAM

Pierluigi Fedele quitte Unia. Le secrétaire régional d'Unia Transjurane a été nommé à la tête de l'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM). Le nouveau directeur de l'organisme chargé par le Canton du Jura d'organiser l'hébergement, l'accès aux soins et la prise en charge sociale des requérants d'asile prendra ses fonctions début août. Pierluigi Fedele occupe le secrétariat régional d'Unia Transjurane depuis 2008, avec une parenthèse entre 2013 et 2016 où il a siégé au comité directeur du syndicat à Berne et pris la responsabilité de la branche horlogère et microtechnique du syndicat. Nous y reviendrons dans notre prochaine édition. ■ **L'ES**

UN MESSAGE FORT CONTRE L'ÉLEVATION DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

A Zurich, avant de participer à la manifestation des maçons du 23 juin, l'assemblée des délégués d'Unia a débattu d'une résolution sur les retraites

Textes Aline Andrey
Photos Thierry Porchet

C'est à l'unanimité que l'assemblée nationale des délégués d'Unia a voté la résolution sur la prévoyance vieillesse, qui sera présentée à l'Union syndicale suisse. Chaque point du projet du comité directeur, additionné de nombreux amendements provenant pour la grande majorité de Suisse romande, a été discuté. Ce débat fait suite à l'assemblée extraordinaire du 17 mars. En préambule, la présidente d'Unia, Vania Alleva, a souligné les difficultés rencontrées à l'interne au sujet de PV2020. «Cela nous a demandé beaucoup d'efforts pour maintenir la cohésion. Mais nous y sommes parvenus. Après cette votation, le Conseil fédéral propose une réforme qui inclut toujours l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, une augmentation de la TVA et pratiquement aucune compensation. Soit un projet pire que PV2020. Or, de notre côté, l'âge de la retraite des femmes est intouchable.»

Toutes et tous à la grande manifestation pour l'égalité

«L'égalité salariale n'est pas un cadeau fait aux femmes, mais un mandat inscrit dans la Constitution depuis 37 ans.» La résolution de l'assemblée des délégués d'Unia du 23 juin rappelle en outre que 10 milliards de francs sont ainsi dérobés aux femmes par année, ce qui représente «une arnaque massive sur les salaires». Chacune d'entre elles, en moyenne, perd ainsi 303 000 francs au cours de sa vie professionnelle, ou 7000 francs par an, ou encore 590 francs par mois. Résultat, les rentes des femmes sont d'environ 37% inférieures à celles des hommes. Dans sa campagne de mobilisation pour que la loi soit enfin appliquée, Unia mise non seulement sur les chiffres, mais aussi sur la convivialité en lançant la bière de l'égalité assortie du slogan: «Égalité salariale: mettons la pression!»

Lors de l'assemblée des délégués, Corinne Schärer, responsable du groupe d'intérêts femmes et membre du comité directeur, s'est insurgée contre la teneur des débats qui ont eu lieu au Conseil des Etats sur la révision de la Loi sur l'égalité. «Certains parlementaires, de l'UDC et de la droite, ont osé dire que les différences sont naturelles, ou que le moment est mal choisi, ou au contraire que l'égalité existe déjà! C'était épouvantable!» Elle a rappelé que le projet du Conseil des Etats affaiblit encore celui du Conseil fédéral puisque seules les entreprises de plus de 100 employés (soit 1% de toutes les sociétés) devraient effectuer des contrôles des salaires, une obligation limitée de surcroît dans le temps à douze ans, et sans risque de sanction. «C'est inacceptable!» a martelé Corinne Schärer, rappelant dans les grandes lignes les revendications syndicales: des contrôles salariaux tous les quatre ans, des adaptations des salaires des femmes, des amendes dissuasives pour les entreprises qui enfreignent l'égalité salariale. L'assemblée des délégués d'Unia souligne sa détermination en appelant toutes et tous à participer le 22 septembre à Berne à la manifestation pour l'égalité salariale. Un premier pas, avant, peut-être, une grève des femmes, le 14 juin 2019. ■

Informations: www.mettons-la-pression.ch

La résolution adoptée par les quelque 80 délégués présents souligne que «les conditions de retraites doivent être améliorées et non réduites, notamment avec le maintien absolu de l'âge de la retraite actuel à 64/65 ans» et qu'il est ainsi «hors de question d'augmenter l'âge de la retraite des femmes, et plus généralement de toute la population».

«L'âge de la retraite des femmes est intouchable.»

Pour maintenir les prestations AVS, le syndicat propose plusieurs solutions dont: une augmentation des cotisations à l'AVS (identiques depuis 1975) afin que le financement se fasse solidairement entre employeurs et salariés, une hausse de la contribution fédérale à l'AVS, ainsi qu'une taxation des gains sur le capital et des bénéfices générés par les machines et la numérisation. Une majoration de la TVA est, en outre, refusée.

L'AVS, PAS UNE MONNAIE D'ÉCHANGE

«L'AVS est un droit fondamental et non une monnaie d'échange pour faire accepter les baisses fiscales des entreprises.» Ce point de la résolution fait référence aux propositions du Parlement de prévoir un financement additionnel pour l'AVS dans le cadre de la nouvelle réforme des entreprises (PF17). «C'est un message essentiel: on ne va pas marchander l'AVS», souligne en aparté Alessandro Pelizzari, secrétaire régional d'Unia Genève. Les délégués demandent aussi à ce que la Constitution soit modifiée afin que 70% du dernier revenu soit garanti par le système de retraite. Une augmentation de 100 francs pour tous est également revendiquée. Les débats ont aussi porté sur le 2^e pilier. «Du côté de Genève, nous avons eu des discussions animées sur le su-



Les quelque 80 délégués se sont prononcés en faveur du maintien absolu de l'âge actuel de la retraite à 64 et 65 ans.

jet. La proposition de supprimer le 2^e pilier n'a pas obtenu la majorité. Mais notre région était d'accord sur le fait de garder le taux de conversion actuel de 6,8% et de ne rien modifier, car le 2^e pilier est irréformable. Nous sommes pour un renforcement du 1^{er} pilier uniquement», a rapporté Alessandro Pelizzari. Des amendements genevois allant dans ce sens ont été suivis par une majorité de l'assemblée. A noter encore que «le maintien de l'affiliation à la caisse de pension pour les chômeurs et les préretraités dès 58 ans, comme le préconise le Parlement fédéral dans la révision des prestations complémentaires», a été accepté, ainsi que l'abaissement de la «legal quote» des assureurs à 5% au lieu de 10% (soit la part de leurs frais administratifs). De surcroît le système des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance dans les assurances sociales doit être développé et amélioré. Et les bénéfices de la Banque nationale servir à garantir l'équilibre social, et donc à financer le système de retraite. ■

UNIA S'INSURGE CONTRE LES ATTAQUES SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

«Nous ne sommes pas satisfaits de l'état des mesures d'accompagnement et cela fait de nombreuses années que nous demandons une extension ciblée», indique la résolution adoptée à l'unanimité par l'assemblée des délégués d'Unia sur les accords bilatéraux et la libre circulation des personnes. Depuis des années, le syndicat demande le renforcement des mesures d'accompagnement. Il préconise le renforcement des compétences des commissions paritaires pour leur permettre de suspendre les travaux en cas d'indices évidents de dumping salarial, d'agir contre les faillites en chaîne, de disposer de directives plus claires en matière de marchés publics, de ratifier davantage de conventions collectives de travail pour garantir des salaires minimaux et d'améliorer la protection contre le licenciement. A contrario, en ce mois de juin, les conseillers fédéraux PLR ont remis en question la règle dite des huit jours: un délai d'annonce demandé aux entreprises étrangères travaillant moins de trois mois en Suisse afin de permettre la vérification des salaires et des conditions de travail. «Ils attaquent un élément central des mesures d'accompagnement et mettent ainsi en danger la libre circulation des personnes et les accords bilatéraux.» ■



Les syndicats exigent des contrôles des revenus tous les quatre ans et des amendes dissuasives pour les entreprises qui enfreignent l'égalité salariale.

BRÈVE

AUGMENTER LES RENTES, PAS L'ÂGE DE LA RETRAITE DES FEMMES

Dans son communiqué du 28 juin, l'Union syndicale suisse (USS) critique le projet mis en consultation du Conseil fédéral sur la prévoyance vieillesse concernant la réforme du 1^{er} pilier qui «exclut la question du niveau des rentes et ne donne aucune réponse à ce sujet». «Au contraire, en proposant de relever l'âge de la retraite des femmes, le Conseil fédéral crée de nouveaux problèmes et ne veut pas voir la réalité, à savoir que cette mesure a été une raison centrale du rejet de Prévoyance vieillesse 2020», dénonce l'USS. De surcroît, «les mesures de compensation proposées en contrepartie ne corrigent pas les problèmes réels qui se posent aux femmes concernées». Cependant la faïtière syndicale salue la décision du Conseil fédéral d'un financement additionnel de l'AVS censé garantir la situation financière de cette dernière jusqu'en 2030. Elle indique préférer une hausse des cotisations salariales à une hausse de la TVA. Reste que «l'USS n'a pas encore porté un jugement définitif sur le financement additionnel de l'AVS, dans le cadre de la réforme fiscale actuellement encore pendante au Parlement». ■

La version papier du *Matin* condamnée à disparaître

Malgré les propositions concrètes soumises à Tamedia lors de la procédure de consultation, l'éditeur a prononcé les licenciements. Les employés sont déterminés à réagir

Manon Todesco

Voilà déjà presque un mois que Tamedia a annoncé l'arrêt de la parution du *Matin* dans sa version papier. Le plan? Passer à une version 100% numérique et 100% gratuite du journal à la fin du mois de juillet. Une opération inédite pour un quotidien suisse qui coûtera leur poste à 36 employés, à la rédaction, la production, l'édition et la technique. Seule une quinzaine de places seraient maintenues pour la version web. Le syndicat Syndicom et l'association professionnelle de journalistes de Suisse Impresum sont tout de suite montés au créneau, invoquant une «véritable catastrophe», et exigeant que Tamedia revienne sur sa décision. «L'éditeur zurichois, qui se félicite d'une santé financière excellente, se comporte ainsi comme le croque-mort de la diversité de la presse en Suisse romande», dénoncent les deux partenaires dans un communiqué commun. Ils sont d'autant plus en colère qu'une procédure est actuellement en cours devant l'Office de conciliation vaudois où Syndicom, Impresum et les rédactions romandes exigent le maintien de la version papier du *Matin* ainsi que le gel des licenciements pendant deux ans. «Cette procédure interdit pourtant aux parties toute mesure de coercition», s'indignent-ils.

ALTERNATIVES

Dans le cadre de la procédure de consultation ouverte à la suite de l'annonce de ce licenciement collectif, les employés, soutenus par Syndicom et Impresum, ont planché sur des alternatives et demandé la prolongation du délai.

Le 21 juin dernier, la délégation du personnel, représentée par ses avocats, a communiqué à la direction de Tamedia trois projets alternatifs «sérieux» permettant d'éviter la disparition du titre et/ou de réduire le nombre de personnes touchées.

La première proposition consistait à maintenir la version papier du *Matin* sans supprimer d'emplois mais avec des aménagements de la politique commerciale, de distribution, de prix et de nouvelles recettes. Pour rappel, Tamedia justifie cette restructuration par l'accumulation de pertes financières depuis des années.

La deuxième option suggérait une reprise du titre par la rédaction du *Matin* avec des investisseurs.

Enfin, le troisième modèle prévoyait un site lematin.ch beaucoup plus développé en contenus et doté de plus de moyens pour créer «une offre digitale solide dans le monde numérique». Cette version permettait le maintien de 30 postes. Pour le reste, il avait été demandé que les employés soient replacés dans le groupe Tamedia.



Une image bientôt obsolète? Tamedia a refusé d'entrer en matière sur le maintien de la version papier du titre et balayé toutes les alternatives proposées par le personnel.

ULTIMATUM

«Le 27 juin, Tamedia nous a répondu par courrier en nous disant qu'ils avaient bien étudié nos propositions mais qu'ils ne pouvaient accéder à nos requêtes, informe Patricia Alcaraz, secrétaire syndicale chez Syndicom. Les licenciements ont donc été prononcés le 28 juin: 36 personnes sont concernées, quatre autres se sont vu imposer une réduction de leur temps de travail.» Réunis en assemblée générale jeudi dernier, les collaborateurs ont laissé une dernière chance à Tamedia de revenir à la table des négociations.

«Nous demandons également aux Gouvernements genevois et vaudois de faire pression sur l'éditeur pour éviter la suppression d'un nouveau titre», ajoute la syndicaliste. Dans la foulée, ces derniers ont fait part à Tamedia de leur souhait de rencontrer rapidement la direction générale et le conseil d'administration et de contribuer au maintien du dialogue et à la réduction du nombre de licenciements. A l'heure où nous mettions sous presse, le 3 juillet, une nouvelle assemblée devait faire le point sur la situation. «Les travailleurs décideront, ou pas, des mesures de

lutte à suivre, à savoir la grève.» Si Patricia Alcaraz n'est pas étonnée de la réaction de Tamedia, elle soulève un problème démocratique. «La base est extrêmement en colère de voir qu'on ne la prend pas en considération. Et au-delà de l'aspect humain et social, cette disparition du *Matin* est encore un moyen de moins de s'informer et un appauvrissement du paysage médiatique romand.» ■

ATS: les salariés les plus âgés préservés

Le conflit à l'Agence télégraphique suisse (ATS) s'achève sur la signature d'un accord

Jérôme Béguin

Le conflit à l'Agence télégraphique suisse (ATS) s'achève. Depuis le début de l'année, la rédaction de l'agence de presse se battait contre un plan d'économies qui réduit de 35,6 postes de travail équivalents plein temps, sur 150, l'effectif des journalistes. A la suite de quatre jours de grève fin janvier-début février, les rédacteurs avaient pu obtenir l'ouverture de discussions avec le conseil d'administration, qui, après quatre réunions, avait toutefois choisi de saisir l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits du travail rattaché au Secrétariat d'Etat à l'économie. Après plusieurs semaines de négociations devant cet organisme de médiation, les parties ont finalement signé un accord la semaine dernière. Si l'employeur a refusé de suspendre les licenciements prononcés, les représentants du personnel ont décroché une solution pour les collègues

les plus âgés. Les huit employés de plus de 60 ans déjà licenciés pourront être réintégrés aux mêmes conditions d'embauche s'ils le souhaitent et les autres collaborateurs de cette catégorie d'âge bénéficieront d'une protection contre le licenciement jusqu'à la retraite. Pour le reste du personnel, des améliorations importantes du plan social ont pu être obtenues par la commission de rédaction, Syndicom et Impresum. Un mois de salaire supplémentaire sera ainsi versé à tous les travailleurs touchés par la restructuration. L'indemnité de licenciement sera équivalente à deux salaires mensuels jusqu'à six an-

nées de service, à trois au-delà et un salaire supplémentaire sera encore versé aux employés de plus de 45 ans. En outre, un fonds pour les cas de rigueur a été doté de 100 000 francs et les salariés dont le taux d'occupation a été réduit ainsi que les stagiaires auront la priorité pour les postes vacants. Dans une résolution adressée à la direction, la rédaction s'est dite «prête à tirer un trait sur le conflit», mais exige toutefois d'être intégrée à l'avenir aux décisions et, en rappelant le rôle de prestataire de service public que tient l'agence de presse, demande que ce principe soit inscrit dans les statuts. ■



Les rédacteurs de l'ATS avaient fait grève pour défendre leurs droits.

RADIO-TÉLÉVISION: 250 POSTES SUPPRIMÉS

Aline Andrey

Dans le cadre de son plan d'économies, promis lors de la campagne «No Billag», et en écho à la diminution de la redevance de 450 à 365 francs dès l'an prochain, la SSR supprimera 250 postes ces quatre prochaines années. Entre retraites et départs volontaires, sa direction estime le nombre de licenciements entre 50 à 75, sur un total de 6000 collaborateurs (5000 postes plein temps).

«Un chiffre important pour une branche déjà sinistrée, dénonce le Syndicat suisse des mass media (SSM) dans un communiqué. Cette suppression de postes aura donc pour conséquence mécanique une augmentation de la pression sur le personnel, dont la productivité a déjà beaucoup augmenté ces dernières années, avec des risques accrus pour la santé des salariés, ainsi que pour la qualité.»

Le SSM va «examiner attentivement la situation pour évaluer si la SSR tente de contourner le droit à la consultation prévu par le Code des obligations en cas de licenciement collectif (art. 335 CO), en jouant sur le nombre de licenciements envisagé dans le but d'éviter une procédure de consultation cadrée par les services cantonaux de l'emploi». Cette consultation est nécessaire, selon le syndicat, pour élaborer «un business plan alternatif préservant l'emploi et les conditions de travail».

Le syndicat Impresum se dit également consterné par l'ampleur de la réduction annoncée, soulignant «que les médias d'information privés ont déjà supprimé des milliers d'emplois journalistiques, notamment en raison de l'évolution dévastatrice du marché de la publicité, et cette évolution se poursuit sans relâche».

La SSR coupera à hauteur de 40 millions dans les infrastructures, notamment immobilières, et répartira les économies dans les différentes régions.

En Suisse romande, la RTS devra donc faire avec 15 millions de moins et procéder a priori à la suppression de 60 postes sur les 250 prévus (dont environ 20 licenciements, sur 1872 collaborateurs). Le déménagement de la Radio romande sur le site de l'EPFL est toujours en suspens. Le bâtiment Ansermet à Genève, lui, sera vendu. ■