

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 41

21^e année · mercredi 10 octobre 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

PLUS DE 1300 MAÇONS S'ENGAGENT DANS LA LUTTE!



NEIL LABRADOR

Face aux violentes attaques contre leur Convention nationale, les maçons du canton de Vaud, réunis vendredi en assemblée à Lausanne, ont exprimé leur colère et ont décidé de poser les outils durant deux jours en novembre. D'autres journées de protestation auront lieu dès le 15 octobre ailleurs en Suisse. **PAGE 3**

POINT DE MIRE

Non aux super-flics des assurances

Sylviane Herranz

C'est du sérieux! Dans un Etat de droit, la police comme les services de renseignements sont régis par des règles et soumis à des procédures bien spécifiques lorsqu'il s'agit de s'immiscer dans la vie privée des gens, y compris en cas de soupçons d'infraction ou de crime. Dans l'Etat de droit helvétique, le lobby des assurances est tellement puissant qu'il a réussi à faire voter, ce printemps, une loi au Parlement permettant à ces dernières de faire librement ce que même un inspecteur de police ne peut entreprendre sans autorisation.

Dans notre Etat de droit, 130 parlementaires de tous les partis bourgeois, PDC, UDC, PLR, Verts-Libéraux, PBD, Lega, se sont réunis dans un comité appelant à voter oui à cette nouvelle disposition législative, au nom «du fair-play» et «de la solidarité»...

Or de quoi s'agit-il? Il s'agit ni plus ni moins de permettre à toutes les assurances sociales - accidents, invalidité, maladie, chômage, militaire, pertes de gain, AVS et prestations complémentaires - d'effectuer «une observation secrète d'un assuré», selon les propres termes de l'Office fédéral des assurances sociales, en cas de «soupçons d'abus».

La loi adoptée règle désormais les moyens de cette surveillance: «L'assureur peut observer secrètement un assuré et, à cette fin, effectuer des enregistrements visuels et sonores», stipule le nouvel article. Plus loin, il est précisé que l'assuré ne peut être observé que s'il «se trouve dans un lieu accessible au public» ou «dans un lieu qui est librement visible depuis un lieu accessible au public»... En clair, si vous prenez un thé dans votre salon ou votre jardin, un drone pourra accéder librement à votre fenêtre ou survoler votre maison. Photos, vidéos, enregistrement des conversations... Votre vie donnée en pâture aux assureurs.

Face à une telle mesure dépassant les rêves les plus fous de Big Brother, 25 000 citoyens se sont levés pour exiger que la loi soit soumise au référendum. Un mouvement ayant ensuite obtenu le soutien de nombreuses organisations, dont Unia.

Le vote aura lieu le 25 novembre. Il est temps de se mobiliser pour que cette loi soit battue dans les urnes. Car si nous ne disons pas non à cette surveillance des assurés, octroyant plus de droits aux assureurs qu'aux policiers traquant des criminels, nous serons tous un jour ou l'autre concernés et soupçonnés d'être un abuseur en puissance. Or ces assurances, ce sont les nôtres, c'est nous qui les finançons, et nous avons droit à leurs prestations en cas de coup dur, ou simplement au moment de la retraite.

Bien sûr, il y a des abus. Mais ils ne concernent qu'une infime proportion des bénéficiaires, et des moyens existent déjà pour les combattre sans que tous soient soupçonnés de fraude.

Parce qu'il en va de notre Etat de droit et de la dignité de toutes les personnes devant bénéficier des assurances sociales, ne laissons pas les détectives, drones ou autres traceurs GPS s'immiscer dans nos vies au nom d'une prétendue lutte contre les abus. Parlons-en autour de nous. Et le 25 novembre, disons massivement non à cette surveillance des assurés! ■

PROFIL



Albert Anor, militant et poète.

PAGE 2

SECOND ŒUVRE

Hausse de 120 francs exigée en Suisse romande.

PAGE 5

DROITS

La protection contre le licenciement en débat.

PAGE 6

NESTLÉ

400 salariés allemands manifestent à Vevey.

PAGE 9

LE POÈTE QUI NE DISAIT PAS SON NOM

Figure du militantisme syndical et politique genevois, Albert Anor s'adonne, dans un tout autre style, à la poésie. Son recueil *Ouvert pour inventaire* vient de sortir

Manon Todesco

Il est l'une des figures genevoises du militantisme de gauche. Engagé au Syndicat des services publics (SSP) depuis 1978 et au Parti socialiste (PS) plus récemment, ce grand monsieur aux lunettes et à la moustache, jeune retraité de l'enseignement, est de tous les combats. On le connaît beaucoup moins bien pour ses talents de poète, un terme qu'il rejette d'ailleurs. «Je ne suis pas un poète, je suis un homme qui écrit. Etre poète, c'est aussi une attitude, une personnalité originale, inclassable et une subversion permanente. Moi, je suis quelqu'un de banal, un père de famille plutôt casanier, discret et qui aime rêver.» Toujours est-il qu'Albert Anor vient de publier un recueil de poèmes, *Ouvert pour inventaire*, chez L'Harmattan. Admirateur absolu du surréalisme et de son disciple André Breton, Albert Anor a horreur de la poésie factuelle qui raconte quelque chose. Ne lui parlez pas non plus de poésie «engagée». «Pour faire de la poésie, il ne faut pas que des mots, mais des sensations.» Des émotions, du désir, de l'imaginaire, mais aussi partir à la quête de notre inconscient. «Il faut laisser libre cours à ce qui dort en nous.» Dilettante, il écrit «quand ça vient» et quand il en ressent le besoin. «Parfois, je n'écris pas pendant des mois, et puis, il suffit d'un événement, d'une action, d'un regard pour me déclencher une émotion que j'ai envie de coucher sur papier. Je laisse ensuite aller mon imagination, et le fil se déroule.» Attentif à la sonorité des mots qu'il emploie et au principe de la métaphore, notre Genevois pratique la méthode du collage afin de créer de nouvelles images. «Je fais des collages d'idées, de mots, d'impressions et de sensations pour arriver à un tout.» Ses premiers poèmes, «gnangnan et sentimentalistes», ont été inspirés par son premier amour, mais aussi par la rupture qui a suivi, alors qu'il était encore lycéen. Les années passent. Albert Anor intègre les Beaux-Arts à Genève, notamment la filière arts visuels, il fait

son service militaire et, très vite, à peine ses études terminées, il se voit proposer un poste d'enseignant au Cycle d'orientation des Coudriers, où il restera 39 ans. «Il y a 27 ans, au moment où j'ai emménagé aux Acacias et que j'ai quitté mon atelier près de la Servette, j'ai renoué avec mes écritures de jeunesse. Contrairement à la peinture, au dessin ou à la photographie, l'écriture est praticable partout.» Il reprend ses textes, les trie, les retravaille et en écrit de nombreux autres. «C'était une activité marginale, très saucissonnée dans le temps.» Il finira, en 2001, par publier son premier recueil, puis par s'autoéditer.

DE L'ESPAGNE À LA SUISSE

Depuis tout jeune, Albert Anor a un attrait pour l'art. Il n'a pourtant pas évolué là-dedans. Né à Barcelone en 1955, son père, qui a combattu à 19 ans le franquisme au sein des milices ouvrières, est mécanicien réparateur de frigos industriels et voyage, pour son travail, dans toute l'Espagne. Il a sa carte à l'UGT proche des socialistes, mais n'est pas un militant engagé. «Il nous a transmis des valeurs basiques et simples, une vision, celle de pouvoir vivre dignement de son travail.» C'est donc pour des raisons économiques qu'en 1960, il se prépare à partir pour l'Angleterre avec son beau-frère, mais finira par atterrir en Suisse. Albert Anor et sa mère le rejoignent quatre ans plus tard, suivis du frère aîné. «Quitter mon pays n'a pas été un traumatisme pour moi, car je savais que nous allions vers des jours meilleurs.» La famille loge d'abord à Nyon, et l'intégration se révèle difficile. «On se faisait casser la gueule à l'école. Je devais rester avec les autres Espagnols pour nous défendre.» Ils déménagent ensuite à Genève. Albert Anor n'est pas très bon élève. Il décroche quand même son bac en France. «J'ai ensuite travaillé un peu partout pour avoir un aperçu du monde réel du travail.» Il intègre ensuite les Beaux-Arts, où il participe à la création d'une association d'étudiants et commence à enseigner à 22 ans, un métier qui lui permettait de garder du temps pour militer.»

ANCRÉ À GAUCHE

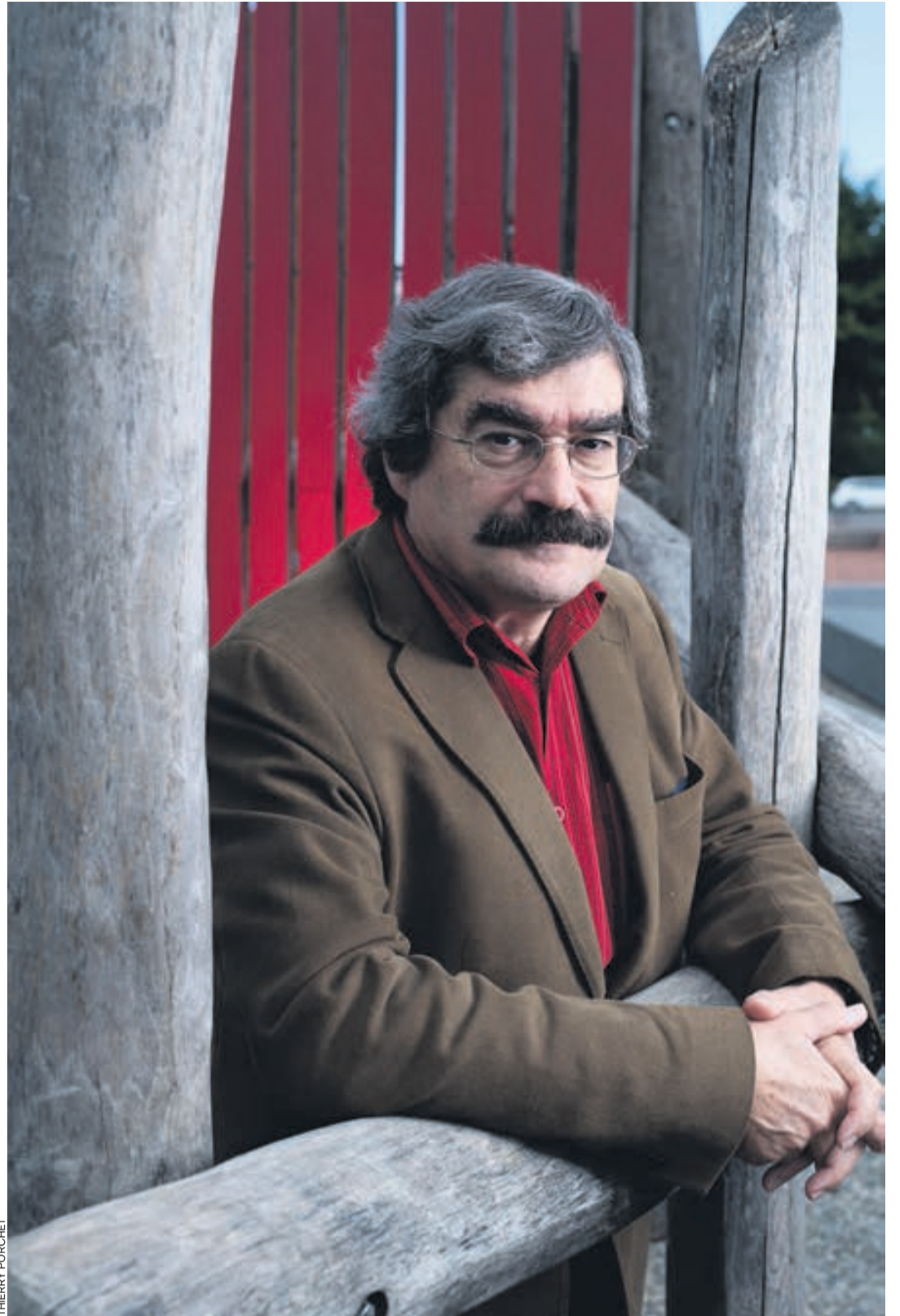
Certains événements favorisent son militantisme. «L'engagement de ma famille lors de la guerre civile espagnole, un oncle mort sur le front de Madrid, mon père blessé, la grève générale de juin 1968, suivie à la télévision alors que j'avais 13 ans, et mon activité contre le nucléaire m'ont particulièrement marqué.» Ses expériences le convainquent qu'il faut être solidement et sérieusement organisé pour changer la société. Aussitôt entré dans le monde du travail, il adhère au SSP et à la Jeunesse socialiste. «Me syndiquer était une évidence. Je me suis investi en tant que délégué dans mon établissement pour défendre

nos conditions de travail, les collègues et combattre les attaques successives que nous avons subies.» Après avoir contribué à reconstituer un groupe enseignant au SSP, il intègre le comité de région, le comité directeur et devient président de la région de Genève de 2016 à 2018. Son engagement politique est plus tumultueux. «J'ai quitté la JS pour aller à la Ligue marxiste révolutionnaire qui est devenue le Parti socialiste ouvrier dans le but de construire un parti révolutionnaire.» Il revient au PS, mais se place à la gauche du parti. «Je suis très critique vis-à-vis de la ligne du parti, mais historiquement, il représente l'expression de la classe ouvrière, et je pense qu'il vaut

mieux combattre depuis l'intérieur plutôt que d'aller renforcer une extrême gauche divisée et faible.» S'il se dit en «phase de transition» et entend lâcher petit à petit ses activités militantes pour se consacrer davantage à l'écriture et aux arts plastiques, notre délégué à l'USS porte encore plusieurs combats. «Je vais me battre contre RFFA, contre le démantèlement de la fonction publique genevoise et je prépare activement la grève des femmes.» ■

Ouvert pour inventaire

Lecture et rencontre en présence de l'auteur le samedi 13 octobre à 17h30, à la Librairie Le Rameau d'Or à Genève. Entrée libre.



Albert Anor, un homme engagé, admirateur des surréalistes, écrit porté par ses émotions et sensations.



DE BIAIS

Daniel Süri

UN PEU DE COUTURE: PATRONS ET COULEURS

Un certain magazine pour jeunes cadres dynamiques et, bien sûr, pressés faisait il y a peu la promotion d'une méthode pour mieux cerner son profil et celui de son interlocuteur, histoire de mieux communiquer et de gagner du temps. Inutile de vous dire que la méthode était censée remporter un franc succès dans toutes les entreprises, même celles cotées en Bourse, c'est vous dire.

Le principe est simple: il y a quatre grandes catégories de patrons qui correspondent à quatre couleurs. Le rouge, le jaune, le vert et le bleu. Ça va jusque-là, vous suivez? Donc quatre couleurs. En face, quatre types de personnalités dirigeantes, exemples à l'appui. Le rouge, c'est Bernard Tapie. Suit une description de Tapie qui s'appliquerait tout aussi bien à Donald Trump. Genre fonceur, grosses bagnoles, costumes griffés et restaurants renommés. Pour communiquer avec eux, il faut avoir une main ferme et les regarder dans les yeux (je n'invente rien. Macron a dû lire le même article avant d'aller aux States...) Le jaune, c'est Roberto Benigni, l'acteur comique et réalisateur italien. Optimiste en diable et charmeur, affectif et convivial. Ce qu'il veut c'est des innovations. On peut lui toucher le bras (contrairement à l'autre, il ne mord pas!) et montrer une attitude amicale à son égard. Le vert, c'est... la princesse Diana. Réservee, pudique, elle incarne l'équilibre et la bienveillance. Je ne ferai pas de commentaires, selon le prin-

cipe qui veut que l'on ne tire pas sur une amb... euh, un corbillard. Avec le genre Diana, il faut être directif et patient, car il aime la réflexion. Quant au bleu, c'est Bill Gates. Il est sérieux, froid, rigide, aime les règles et les procédures (les utilisateurs et -trices de Microsoft en savent quelque chose...). C'est quelqu'un qui analyse en permanence. Combien d'impôts il économise à travers sa fondation, par exemple! Pour discuter avec lui, il faut le noyer sous les documents et les détails. Fastoche, hein? Trois couleurs primaires, une secondaire et, pour les nuances, on repassera. Normal, on est dans un cours de couture! (donc c'est normal de repasser: j'essaie de me mettre au niveau de la personnalité rouge, vous voyez...) Bon, et les nuances, alors? Y a pas de dirigeant orange? Ni de violet? A propos de violet, savez-vous qu'il y eut une vive polémique pour déterminer la nuance exacte du violet d'évêque? Mais si, mais si. Pour l'un c'était un violet tirant sur le rouge cramoisi, pour l'autre plutôt un violet-bleu proche de la

violette, mais en plus terne. Il a fallu qu'une sainte congrégation définisse la chose, bout de tissu à l'appui, pour que tout rentre dans l'ordre. Ecclésiastique. Cherchez «violet d'évêque» dans Wikipédia, c'est assez rigolo. Remarquez au passage la sensualité du vocabulaire de l'Eglise catholique: violet épiscopal ou pourpre cardinalice, par exemple. Dites-le à voix haute. Imaginez ce qu'un Luchini en ferait. Une vraie dégustation, la lippe gourmande et le gosier tout d'appétence. La pourpre cardinalice, *slurp!* Bon, on n'est pas à la télé, on laisse là notre réac cabotin et on revient à nos patrons rouge, bleu vert et jaune. Une fois la larmichette pour Lady Di écrasée, considérons les choses d'un peu plus près: ce truc de débile en quatre couleurs, même pas en quadrichromie, dis donc, qui va l'avaler? Comment ça, ça peut aider? Meuh non, on croit que ça peut aider, mais ça aide tout juste à se mettre le doigt dans l'œil. Imagine: tu crois que ton interlocuteur c'est du rouge et, après deux ou trois échanges - précédés d'une écrasée de phalanges bien vi-

rile, les yeux dans les yeux, le premier qui rit aura une tapette... -, tu t'aperçois qu'il y a erreur, qu'en fait, c'est un bleu. Qui c'est qu'a pas l'air ahuri? Et qui, confiant dans la méthode des quatre couleurs, n'a pas pris le paquet de documents qu'il faudrait supposément lui remettre? Ben oui, c'est toi. Gros-Jean comme devant, même si tu t'appelles Henri de Pannafieu. Ou Jules César. Tu croyais utiliser des béquilles et c'était une encouble. Pour rester dans la même veine, la prochaine fois, on pourrait se pencher sur l'utilisation du colin-maillard dans l'augmentation de la productivité, celle du yoyo dans les placements financiers et finir par la gestion d'un parc immobilier grâce à la marelle. Le jeu de l'oie étant évidemment réservé au recrutement du personnel. Drôle d'époque où, pour se faire comprendre des jeunes cadres dynamiques et forcément pressés, il faut leur tenir des propos frôlant l'infantilisme. C'est peut-être le stade *arrheuarreuh* du capitalisme sénile, son ultime métamorphose... ■

«N'oubliez jamais: unis nous sommes forts, unis on peut gagner!»

Plus de 1300 maçons vaudois se sont réunis à Lausanne vendredi. Ils sont en colère! Et rejettent, unanimes, les attaques violentes des entrepreneurs de la SSE contre leurs conditions de travail. Ils ont décidé de débrayer durant deux jours en novembre



Soirée sous haute tension à Beaulieu. Les maçons sont en colère face aux attaques menées par la Société suisse des entrepreneurs. Et à l'écoute, avant d'afficher clairement leur détermination.

NEIL LABRADOR

Sylviane Herranz

La nuit automnale commence à tomber. Sur les marches du Palais de Beaulieu à Lausanne, ce vendredi 5 octobre, des maçons attendent leurs collègues venant de tout le canton de Vaud. «Je suis là parce qu'il ne me reste plus que 10 ans avant la retraite anticipée. Et je crains qu'elle n'existe plus», explique Jean*, contremaître en génie civil dans une entreprise du Chablais. «Il y a aussi ces 50 heures qu'on veut nous imposer. Ce n'est pas normal! Déjà, les gars doivent souvent prolonger leurs journées, jusqu'à 19h ou 20h. Ils râlent. Ces heures supplémentaires ne sont pas payées. Elles sont reprises en congé. Si je suis prêt à poser mes outils? Oui, je vais à la confrontation!» Antonio*, machiniste portugais, arrivé il y a 16 ans en Suisse, est aussi remonté. «Je suis là pour faire la guerre! Ils nous bouffent déjà la viande, maintenant ils vont nous bouffer les os! Et il y a autre chose: chaque année on entend que les patrons font de gros bénéfices, et les ouvriers n'ont rien. Chaque année, on perd de notre pouvoir d'achat, on a moins d'argent. L'année passée par exemple, j'ai eu 100 francs d'augmentation de primes maladie pour ma famille, et ça fait plusieurs années qu'on n'a pas été augmentés. Ça devrait être du donnant-donnant, on travaille dur, par tous les temps, ils nous mettent toujours la pression et on ne gagne rien de plus. Et ils veulent qu'on bosse encore plus! Je suis là pour maintenir tous nos acquis et contre les 50 heures.»

Devant le Palais, les conversations aigrent d'une chaude soirée. Les cars affrétés par Unia arrivent peu à peu. D'Yverdon, d'Echallens, de Payerne et Moudon, d'Aigle, de Vevey, de Nyon, de Morges. Il fait nuit. Des centaines de maçons investissent les lieux pour assister à l'assemblée de la construction vaudoise. Ils sont plus de 1300 dans une salle bondée. «On a des choix très importants à faire. On doit défendre notre Convention nationale (CN) qui subit des attaques. Nous allons faire le point sur la situation. Non, ce n'est pas une situation, c'est une catastrophe», introduit Bruno Almeida, président du Comité des maçons vaudois d'Unia. Et de lancer: «N'oubliez jamais: unis nous sommes forts, unis on peut gagner!»

RETOUR 40 À 50 ANS EN ARRIÈRE...

Devant les travailleurs, Pietro Carobbio, responsable du gros œuvre à Unia Vaud, rappelle les enjeux et présente le résultat des négociations menées le 3 octobre entre les syndicats et la Société suisse des entrepreneurs (SSE) pour le renouvellement de la CN qui arrive à échéance en décembre. «Tous nos droits sont dans notre CN. Ceux qui veulent les remettre en cause ne savent pas ce que c'est de travailler dans les chantiers. Si on n'aboutit à rien en fin d'année, on se trouvera dans une situation très difficile. Les patrons pourront payer n'importe quel salaire et faire bosser les gens comme bon leur semble. Nous avons deux mois pour faire changer les choses. Si on perd cette bataille, on risque de revenir 40 ou 50 ans en arrière.»

«Pourtant, poursuit-il, le secteur de la construction se porte bien. Les commandes sont à la hausse.» Le syndica-

liste revient sur les trois points en jeu: le maintien des acquis de la retraite à 60 ans, une hausse des salaires conséquente (de 100 francs en 2019 et de 100 francs en 2020), et la défense de la CN face aux revendications inacceptables de la SSE comme la semaine de 50 heures ou le contrat de «stagiaire» légalisant le dumping (voir encadré ci-contre). «A la séance du 3 octobre, les patrons sont revenus sur leur proposition de hausse des salaires de 150 francs. Ils ne veulent les augmenter que de 0,75%, soit 42,75 francs par mois pour un salaire moyen! En plus, ils nous disent que pour maintenir les acquis de la retraite anticipée, nous devons accepter tout le paquet. C'est à prendre ou à laisser!»

«LA GRÈVE, ET PAS QU'UN JOUR»

La discussion est lancée. Un déferlement de colère surgit des rangs des maçons. Le mot grève est sur toutes les lèvres. «Que fait un bonhomme de 60 ans sur un chantier?» lance un ouvrier. «Ça fait des années que je paie pour ma préretraite. S'ils la gèrent mal, c'est à eux de trouver une solution. Ils veulent qu'on travaille encore plus? J'ai 53 ans, qu'un patron vienne sur mon chantier. Après une semaine, il est raide! Il ne fait plus rien!» s'indigne un autre. «Il ne faut pas se voiler la face, si on fait grève, on doit la faire avec de l'impact et pas que sur Vaud, il faut se relier avec les autres cantons. Il faut la faire tous ensemble et avoir le courage de la faire vraiment. Unia doit nous appuyer, et aussi aller sur les grands chantiers, où il y a 4 ou 5 grues, pour que les patrons comprennent enfin qu'on

n'est pas d'accord avec eux», ajoute un maçon. Les applaudissements fusent. «Moi, dans ma baraque, on fait une semaine, il n'y a pas de problème!» répond un autre. «La grève, on doit la faire quand il y a du travail. Si on la fait en janvier ou février, les patrons rigolent», dit un collègue. Un autre souligne: «Il ne faut pas faire la grève qu'un seul jour. On fait des feux dans des tonneaux, on reste là deux, trois, quatre, cinq jours. Et après on regarde si on continue.»

L'heure des décisions arrive. Les maçons sont remontés, prêts à sortir dans la rue, le soir même s'il le faut. Le syndicat propose deux variantes: une journée de lutte le 5 novembre, ou deux jours, les 5 et 6 novembre. «Les gars, nous devons rester unis. Il y aura des intimidations des patrons, des menaces de licenciement, c'est tous ensemble qu'il faudra se battre contre ces mesures», avertit Pietro Carobbio, invitant chacun des 1300 maçons à être conséquent avec son vote et à s'engager dès maintenant dans ce sens. «Nous devons préserver nos droits. Ce mouvement est juste et légitime!»

Le vote débute. Première variante, soit un jour de débrayage? Quelques mains, une dizaine peut-être, se lèvent. Deuxième variante, soit deux jours? Une marée de bulletins rouges s'élève d'un coup dans la salle! Emotion, acclamations... Une détermination imparable. «C'est maintenant que tout commence, avise Pietro Carobbio. Vous devez tous amener un, deux, trois collègues. Notre force, c'est notre unité, ne l'oubliez jamais!» ■

* Prénoms d'emprunt.

LUTTE PARTOUT EN SUISSE POUR DÉFENDRE LES ACQUIS

Lundi 8 octobre, Unia et Syna ont tenu une conférence de presse à Berne pour présenter les exigences irresponsables de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), alors que la prochaine séance de négociations se tiendra le 9 novembre. Après la grande manifestation des 18 000 maçons en juin à Zurich, les patrons ont enfin accepté de discuter d'une solution pour la retraite anticipée à 60 ans, permettant de passer le cap des baby-boomers. Une solution a pu être trouvée, avec notamment une hausse des cotisations des travailleurs. Mais aujourd'hui la SSE fait du chantage en conditionnant sa mise en œuvre à l'acceptation de toutes les mesures de démantèlement de la CN qu'elle exige. Ces mesures sont:

- 300 heures de travail flexible par année, soit des semaines de 50 heures et des journées de 12 heures avec le temps de déplacement.
- Perte de l'acquis salarial A ou B en cas de changement d'emploi ce qui peut représenter une perte de salaire de plus de 800 francs par mois.
- Introduction d'un contrat de «stagiaire» de 4 mois durant lequel le salaire minimum ne serait pas applicable. Les entreprises étrangères pourront détacher des travailleurs durant 90 jours sans que les minima ne soient respectés.
- Suppression de l'article prévoyant l'arrêt de travail en cas d'intempéries.

«Les entrepreneurs veulent un système de travail sur appel désastreux pour la santé des maçons. Ils exigent d'ouvrir grand la porte au dumping salarial et d'abroger les dispositions protectrices en cas d'intempéries. Les travailleurs en ont par-dessus la tête. Ce n'est pas étonnant qu'ils se rebiffent», a expliqué Nico Lutz, responsable national de la construction à Unia, rappelant le vote, ce printemps, de 93,1% des maçons en faveur de la grève. Face à l'intransigeance de la SSE, des journées de protestation débiteront ce mois en Suisse. D'abord au Tessin le 15 octobre, puis à Genève le 16 octobre. D'autres mouvements suivront, notamment les 5 et 6 novembre dans le canton de Vaud. ■ SH

Les maçons jurassiens prêts pour une journée de protestation

À l'image des mobilisations qui se déroulent dans plusieurs régions du pays, une délégation d'une trentaine de travailleurs de la construction du Jura et du Jura bernois a participé vendredi dernier à Delémont à une assemblée portant sur le renouvellement de la Convention nationale de la construction. Dans la foulée d'une précédente assemblée ayant réuni plus de 70 travailleurs, les maçons ont une fois de plus rejeté avec force les tentatives patronales de déréglément massivement le temps de travail. «Trop c'est trop. On ne va pas

se laisser faire. S'il le faut, il ne faudra pas hésiter à se mettre en grève», a résumé l'un d'entre eux, faisant écho au sentiment qui prédomine sur les chantiers. «Partout, les travailleurs nous disent que les exigences patronales sont démesurées et même offensantes», constate Armenio Cabete, chargé des visites de chantier à Unia Transjurane. Les délégués à l'assemblée ont majoritairement manifesté leur volonté de participer prochainement à une journée de protestation. ■ PN



Les prises de position sont vives.



Armenio Cabete, à gauche, en discussion après la séance.

PIERRE NOVERRAZ

LE SECOND ŒUVRE ROMAND CHAUFFE

A l'aune des négociations salariales, Unia Fribourg a réuni des travailleurs du second œuvre pour les inviter à se mobiliser pour de meilleures rémunérations

Aline Andrey
Photos Neil Labrador

Six ans que les salaires n'ont pas été augmentés dans l'artisanat. Le 12 octobre, une pétition pour une augmentation mensuelle de 120 francs sera remise aux patrons à Tolochenaz lors de la première séance de négociations salariales entre les partenaires sociaux de la Convention collective de travail du second œuvre romand (CCT-SOR) – qui regroupe sept cantons, plus de dix branches professionnelles et quelque 20 000 travailleurs.

Jeudi dernier, le 4 octobre, à Corninboeuf près de Fribourg, la région d'Unia a invité les travailleurs à partager une pause café, dans l'une des nombreuses villas en construction du quartier, afin de leur rappeler l'importance de se mobiliser pour leurs conditions de travail.

«Après six ans sans augmentation de salaire, c'est le moment de s'unir. Le patronat s'est rempli les poches, vous, non!» rappelle Fatima Pinto Oliveira, secrétaire syndicale, responsable de l'artisanat, devant une trentaine de travailleurs présents.

«Face à l'énorme volume de travail et à la guerre des prix, une CCT solide et une augmentation salariale sont néces-

saies», renchérit Armand Jaquier, secrétaire régional.

Les travailleurs acquiescent en buvant leur café. En aparté, l'un d'eux explique: «Par rapport aux coûts de la vie, les salaires ne sont pas corrects. L'augmentation de 120 francs, ça me fait rigoler. C'est le minimum!» Peintre depuis près de vingt ans, il relève la dégradation des conditions de travail: «On est toujours en train de courir sur les chantiers. On n'a plus le temps de bien faire les choses.»

HEURES PAS PAYÉES

D'autres ouvriers se plaignent auprès des secrétaires syndicaux présents sur leurs heures de travail pas comptabilisées. «Le temps que je passe à charger la camionnette, le patron ne me le paie pas», relève un travailleur. Et son collègue de renchérit: «Les heures de travail faites avant 7h ne me sont pas payées. Dès fois je le note, mais le patron les trace. Donc souvent, je ne les note pas.» Entre tristesse et colère, un ouvrier fait remarquer: «Les gens se plaignent, mais devant le patron personne ne parle.» Fatima Pinto Oliveira entend, quant à elle, les nombreuses doléances sur les chantiers: «Beaucoup évoquent de mauvaises conditions de travail, des déplacements et des repas non payés, des salaires qui n'augmentent pas.»



Le temps d'une pause café, Unia Fribourg a réuni des travailleurs présents sur un chantier de villas pour les informer des négociations salariales qui vont débiter cette semaine.

La secrétaire syndicale en charge du second œuvre, Fatima Pinto Oliveira: «Beaucoup évoquent de mauvaises conditions de travail, des déplacements et des repas non payés, des salaires qui n'augmentent pas.»

Alors que la majorité des ouvriers ont repris leur travail, Matteo Guagenti, secrétaire syndical dans l'industrie, motive les quelques travailleurs arrivés plus tard: «Vous tenez le couteau par le manche. Si vous décidez de ne pas travailler un jour, l'employeur ne pourra pas faire le malin. Même si, bien sûr, dans l'idéal on a envie que les relations avec les patrons soient harmonieuses.» ■

www.unia.ch/sor



«Six ans que nos salaires brûlent à petit feu: ça suffit!»

Unia Valais a mené une action au petit matin devant les ateliers de représentants patronaux pour exiger une hausse de 120 francs dans le second œuvre

Sylviane Herranz

Les travailleurs du second œuvre valaisan sont fâchés. Alors que les primes d'assurance maladie ont augmenté de 30,8% entre 2013 et 2017, que les loyers ont aussi pris l'ascenseur durant cette période avec une hausse de 6,2%, leurs salaires réels n'ont progressé que de 1,3%! «Six ans que nos salaires brûlent à petit feu! Ça suffit!» affichait le tract distribué par Unia Valais le 3 octobre dernier à l'aube. Ce matin-là, des syndicalistes se sont invités aux portes d'ateliers appartenant aux présidents ou aux membres des associations patronales du second œuvre valaisan pour rappeler la revendication des salariés de leur secteur, partagée par tous leurs collègues en Suisse romande (voir aussi ci-dessus): pour défendre leur niveau de vie, les travailleurs exigent une hausse des

salaires réels et minimaux de 120 francs par mois, cela dès le 1^{er} janvier 2019. Sur les 20 000 travailleurs du second œuvre romand, exerçant entre autres dans les métiers du bois et de la peinture, 5500 se trouvent en Valais. «Une partie du pouvoir d'achat des salariés de ces professions est partie en fumée alors même que les rythmes de travail s'intensifient!» s'indigne Unia Valais dans un communiqué. Pour «mettre fin à cette véritable disette salariale», le syndicat rappelle qu'il a lancé une campagne depuis quelques mois déjà. Avec la présence du slogan des travailleurs du second œuvre lors de la fête du 1^{er} Mai, sur des gourdes distribuées cet été durant la canicule sur les chantiers ou encore sur une pétition qui circule actuellement dans les lieux de travail. En se rendant ce 3 octobre au matin devant les entreprises de représentants patronaux valaisans, à Monthey, Martigny, Sion, Sierre et Brigue, et en distribuant aux salariés un nouveau tract exigeant 120 francs d'augmentation pour tous, «Unia a voulu une nouvelle fois démontrer sa détermination pour qu'enfin les salariés du second œuvre romand voient leurs efforts quotidiens récompensés à leur juste valeur et qu'ils puissent ainsi maintenir leur pouvoir d'achat et leur niveau de vie.» ■



BRÈVES

SANGLIERS CONTRE LE GRIL DES SALAIRES

Le second œuvre jurassien mobilise lui aussi contre les flammes qui grignotent les salaires des travailleurs. Unia Transjurane organise ce dimanche 14 octobre à 11h une journée conviviale et de protestation à la Cabane forestière de Châtillon, à La Côtatte. Au programme: du sanglier à la broche et des animations pour les enfants. Les familles sont à l'honneur. Inscriptions: anne-may.boillat@unia.ch ou sur: www.transjurane.unia.ch ■

VAUD: ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Vendredi 19 octobre, les membres du comité vaudois du second œuvre invitent leurs collègues à participer à une assemblée générale (18h) suivie d'une «soirée conviviale de protestation». L'occasion de faire le bilan des négociations et de voter une résolution sur les salaires 2019. Les militants sont attendus dès 17h au refuge des Saugealles à Epalinges (route du chalet Boverat/Les Saugealles). Inscriptions: lionel.roche@unia.ch ou francisco.piresmachado@unia.ch ■

POING LEVÉ

BOUTEILLE À LA MER

Par Sonya Mermoud

A quai. L'Aquarius, le bateau opérant des sauvetages de migrants en Méditerranée, a accosté le 3 octobre dernier à Marseille. Il est rentré à son port d'attache après avoir débarqué sur des navettes de la marine maltaise ses 58 passagers rescapés de la noyade au large des côtes libyennes. Les derniers? Le danger existe. Après Gibraltar, le Panama a retiré au bâtiment de l'ONG SOS Méditerranée le pavillon qu'il lui avait octroyé. Raison évoquée: il n'aurait pas respecté le droit international de la mer. Plus vraisemblablement une conséquence des pressions exercées par l'Italie qui a verrouillé l'accès de ses ports au bateau, bien décidée, sous la houlette du populiste Premier ministre Matteo Salvini, à mettre un terme au flux des exilés arrivant sur son sol. Mais aussi à contraindre l'Union européenne à prendre ses responsabilités. Et quitte à sacrifier des vies, l'Aquarius étant le seul bateau affrété par une ONG encore actif dans le domaine. Avec, en toile de fond, une tendance croissante à criminaliser la solidarité.

Des élus de tous bords à la rescousse. Dans ce contexte, trois conseillers nationaux – un PS, un PLR et un PDC – ont demandé à la Confédération d'accorder le pavillon suisse au bateau immobilisé. Une élue du parti des Verts va également déposer une motion dans ce sens. Des sensibilités politiques unies au-delà de leurs divergences par un devoir de solidarité essentielle. Vitale. Et une proposition qui ne semble pas se heurter à des obstacles juridiques insurmontables. Le Département fédéral des affaires étrangères peut en effet, à titre exceptionnel, inscrire l'Aquarius au registre des navires suisses si la société qui l'exploite agit à des fins humanitaires – ce qui est le cas. En revanche, celle-ci doit avoir son siège dans notre pays – une condition qui n'est pas remplie, l'armateur se trouvant en Allemagne. Pas la mer à boire. Une délocalisation ou l'ouverture d'une filiale helvétique résoudrait le problème.

Urgence. Reste à savoir si le Conseil fédéral aura cette empathie, ce «courage». Pas sûr, vu la politique d'asile pratiquée et les cris d'orfraie déjà poussés par l'UDC. La peur de devoir accueillir des rescapés sur son sol risque aussi de le dissuader. Même si la Suisse n'en aurait pas l'obligation, tout au plus une responsabilité morale... Qu'elle ignore déjà aujourd'hui souvent volontiers... Une seule certitude: le temps presse. Chaque jour qui passe met en péril la vie d'hommes, de femmes, d'enfants qui, fuyant les conflits ou la misère dans leurs pays d'origine et l'enfer des camps libyens, jouent leur va-tout sur des embarcations de fortune. En deux ans et demi, l'Aquarius a secouru près de 30 000 migrants. La Méditerranée aura par contre, depuis 2014, servi de sépulture à plus de 15 000 personnes. Autant d'anonymes victimes de l'indifférence et de l'égoïsme d'une Europe qui se refuse toujours à ouvrir des voies d'exil légales et sûres. Dans ce contexte, la Suisse serait bien inspirée de saisir cette bouteille à la mer. Un geste humanitaire propre à redonner à une tradition malmenée un peu de lustre, à sa portée. ■

LA SUISSE DOIT RENFORCER SA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Lors d'un colloque organisé par l'USS, plusieurs experts ont souligné des avancées positives en la matière. Une dynamique qui a encore du mal à se concrétiser dans la législation suisse

Textes Manon Todesco
Photos Thierry Perchet

Une quarantaine de personnes étaient présentes le 21 septembre à Berne pour assister au colloque juridique de l'Union syndicale suisse (USS) sur l'évolution et les perspectives de la protection contre le licenciement en Suisse. Durant cette journée instructive, pas moins de huit spécialistes de la question se sont succédés pour étayer le propos. Paul Rechsteiner, qui a ouvert le bal, a rappelé que la protection contre le licenciement était un élément clé pour le salarié afin de limiter le pouvoir de l'employeur. «La protection contre les licenciements abusifs existe depuis la fin des années 1980, avec une indemnisation plafonnée à six mois de salaire.» Le président de la fédération syndicale rappelle également le rôle pionnier de la Suisse en matière de démocratie et de droit du travail. «À la fin du XIX^e siècle, notre pays était très progressiste dans ces domaines, ce n'est pas un hasard si l'Organisation internationale du travail (OIT) s'est installée à Genève.» D'ailleurs, les 100 ans de l'organisation onusienne l'année prochaine sont un bon prétexte pour aller de l'avant en matière de protection des droits de l'homme et de normes de droit du travail. «Depuis ces deux derniers mois, nous vivons des attaques sans précédent contre la protection des salaires, notamment concernant les mesures d'accompagnement à la libre circulation. Il faut agir!» Dans son exposé, Kurt Pärli, docteur en droit et professeur à l'Université de Bâle, a rappelé que la protection contre le licenciement était un droit humain fondamental, que l'on retrouve dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans les conventions fondamentales de l'OIT et dans la Charte européenne des droits fondamentaux. Le hic, c'est que la Suisse n'a pas ratifié cette dernière, ni la Convention 158 de l'OIT prévoyant un motif valable

pour justifier un licenciement et la consultation du travailleur.

AVANCÉES EN FAVEUR DES SENIORS ET DES MÈRES

Karine Lempen, docteure en droit et professeure à l'Université de Genève, est revenue sur la protection contre le licenciement abusif prévue par le Code des obligations (art. 336) et les principes qui en découlent, à savoir le devoir de ne pas licencier de façon humiliante ou abrupte, le devoir de chercher des solutions pour maintenir les rapports de travail en cas de conflit lié à la personnalité d'un employé et le devoir de procéder à des «aménagements raisonnables». «Dans le cas des travailleurs âgés, le Tribunal fédéral reconnaît un devoir accru d'assistance, insiste la spécialiste. L'employeur doit s'entretenir avec la personne salariée et l'informer du fait que son comportement pourrait entraîner un licenciement. La personne salariée doit se voir accorder une chance de remédier aux manquements. Faute de quoi, le licenciement peut être jugé abusif.» Le licenciement au retour du congé maternité est une réalité en Suisse. Selon une récente étude du bureau BASS, 11% des femmes qui n'ont pas repris le travail entre six et douze mois après leur accouchement expliquent avoir été licenciées. Par ailleurs, une étude de l'Université de Genève montre que le nombre de procès pour licenciement discriminatoire est en augmentation. «Entre 2004 et 2015, nous avons recensé 33 jugements relatifs à un licenciement à la suite d'un retour de congé maternité, et ce n'est que la pointe de l'iceberg, sachant que les mères n'ont bien souvent ni le temps ni l'énergie de se livrer à une telle bataille judiciaire.» Le problème est que le tribunal n'applique souvent pas la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), mais uniquement les dispositions générales du droit du travail, avec



Cheffe du Service de la liberté syndicale au BIT, Karen Curtis a rappelé que la Suisse avait été sommée par la Commission de l'application des normes de mettre en œuvre une protection contre les licenciements antisyndicaux incluant la possible réintégration de la personne licenciée. Les participants au colloque n'ont pu constater que rien n'avait encore changé.

pour conséquence des exigences plus élevées en matière de preuve.

EXEMPLE ENCOURAGEANT

Par ailleurs, «le licenciement repraisilles au sens de l'article 10 de la LEg est très rarement admis», pointe la professeure. Cet article est le seul en droit privé suisse qui permette d'obtenir l'annulation du licenciement et la réintégration. «Nous avons

quand même un exemple tout récent d'un médecin de l'Hôpital universitaire de Berne qui a été licenciée à la suite d'un congé maternité, durant lequel elle s'était plainte du comportement discriminatoire de son supérieur hiérarchique. L'employée a saisi les tribunaux et a demandé l'annulation de son licenciement sur la base de l'article 10 de la LEg. Le Tribunal supérieur du canton de Berne lui a donné raison en juillet dernier.

C'est une grande étape! Kurt Pärli souligne que, si la LEg prévoit une protection particulière en cas de discrimination fondée sur le sexe, la possibilité d'annuler un licenciement n'existe pas lorsque la discrimination repose sur un autre critère, comme l'origine ou un handicap. ■

Vers une intégration du droit international ?

«La protection contre les licenciements abusifs antisyndicaux est faible en Suisse», indique Pascal Mahon, docteur en droit et professeur à l'Université de Neuchâtel. Outre l'article 336 du Code des obligations (CO) sur la résiliation abusive, le droit interne suisse dispose de l'article 28 de la Constitution fédérale, qui garantit la liberté syndicale mais ne prévoit pas de protection contre le licenciement. Quant à l'article 12 de la Loi sur la participation de 1993, il prévoit la protection des représentants des travailleurs mais ne prévoit pas de sanction spécifique en cas de licenciement. «La faiblesse de cette protection contre le licenciement fait débat depuis longtemps, mais toutes les tentatives de renforcement ont échoué jusqu'ici. Devant la faiblesse du droit suisse, il y a une volonté de s'en remettre au droit international, c'est ainsi que deux plaintes ont été déposées devant l'OIT.» Celle déposée le 14 mai 2003 par l'USS concerne la protection contre le licenciement antisindical dans le secteur privé et celle du SSP du 10 avril 2013 a trait au licenciement des grévistes de l'Hôpital de la Providence à Neuchâtel. Pascal Mahon reconnaît la très grande richesse du droit matériel de l'OIT, notamment les conventions fondamentales 87 et 98, respectivement sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et sur le droit d'organisation et de négociation collective, qui fondent la jurisprudence de l'OIT en matière de protection contre les licenciements abusifs antisyndicaux. Cependant, il déplore sa pauvreté procédurale. «Le droit de l'OIT est étouffé mais sa force contraignante, en tout cas en Suisse, est trop insuffisante. Il est peu enseigné et reste relativement méconnu: les avocats ne l'invoquent pas, les juges ne l'appliquent pas et le Tribunal fédéral y est traditionnellement réticent car il n'est, soi-disant, pas assez concret.»

CHANGEMENT DE PARADIGME ?

Cela dit, il se pourrait que, sous la pression de la doctrine et des syndicats, une ouverture en faveur du droit international se dessine en Suisse. En témoigne l'arrêt récent du Tribunal fédéral (TF) du 6 septembre 2017 – à propos du droit d'accès des syndicats aux locaux de l'entreprise – qui a statué pour la première fois que le droit de l'OIT avait, par le biais de la CEDH, un impact direct sur l'interprétation de la liberté syndicale selon l'article 28 de la Constitution. «Pour la Suisse, c'est très nouveau, souligne Pascal Mahon. Un arrêt du TF du 24 septembre 2012 sur la même question écartait totalement la référence au droit de l'OIT pour interpréter la liberté syndicale, alors que, cinq ans plus tard, on dit complètement l'inverse.» Même non directement applicables, les conventions de l'OIT «peuvent et doivent» servir à l'interprétation du droit suisse. Est-ce que ce revirement laisse augurer un changement de paradigme? Notre spécialiste préfère rester prudent. «C'est un signe, effectivement. Toute la question sera



Pascal Mahon, professeur à Neuchâtel, est revenu sur les licenciements antisyndicaux et les deux plaintes déposées par les syndicats suisses à l'OIT. Il a déploré que le droit de cette instance internationale reste relativement peu connu et ne soit pas invoqué par les avocats ou pris en compte par les juges.

maintenant de savoir comment le TF réagira la prochaine fois. C'est une question qui reste ouverte.»

SUISSE NON CONFORME

Selon l'OIT, pour que la protection contre les licenciements antisyndicaux soit suffisante, la réintégration du travailleur doit être permise, et si cela est impossible, une indemnisation suffisamment dissuasive doit être prévue. Ce qui n'est pas le cas en Suisse. Karen Curtis, cheffe du Service de la liberté syndicale au BIT, rappelle que la Suisse a été appelée en juin 2005 devant la Commission d'application des normes de l'OIT à «prendre des mesures pour prévoir le même type de protection pour les représentants syndicaux victimes de licenciements antisyndicaux que pour ceux victimes de licenciements violant le principe d'égalité entre hommes et femmes», y compris la possibilité de la réintégration. «Le droit suisse en l'état n'est pas conforme à la Convention 98 de l'OIT. Les travaux ont été renvoyés à la Commission tripartite nationale, et le BIT se tient à sa disposition. Ce n'est pas une manière de nous décharger du cas mais de confier le dialogue aux partenaires sociaux afin qu'ils arrivent à un compromis, comme cela a été fait dans le cadre de la Loi sur l'égalité.» Le cas est donc toujours en cours. ■

L'immobilisme du législateur

Pour conclure ce colloque, Bassem Zein, de l'Office fédéral de la justice, est venu faire le point sur les travaux de révision en cours en matière de protection contre le licenciement. Il a rappelé le contenu des règles en Suisse (art. 334 à 337 du CO), à savoir la liberté de résilier le contrat unilatéralement sans donner de motif mais aussi l'impossibilité de réintégrer un employé même si la résiliation est illicite (sauf pour la LEg, lire ci-contre); la reconnaissance du congé abusif ou injustifié puni par une indemnité allant jusqu'à l'équivalent de six mois de salaire; et enfin, les périodes de protection comme la maternité, l'accident ou la maladie. Sans oublier l'introduction, en 2014, de l'obligation de négocier un plan social en cas de licenciement collectif. Plusieurs tentatives visant à modifier les dispositions légales ont été formulées ces dernières années. Aujourd'hui, où en est-on?

Comme dit précédemment, la plainte de l'USS adressée à l'OIT a fait l'objet d'une recommandation mais la Suisse ne s'est toujours pas exécutée. La plainte du SSP, elle, n'a pour sa part pas encore été traitée par le Comité de la liberté syndicale. Concernant les sanctions, les propositions portent sur deux axes: l'annulation du licenciement en cas d'abus et l'augmentation de l'indemnité. «En 2009, le Conseil fédéral voulait en rester à six mois, explique Bassem Zein. Puis, il a admis qu'il fallait revoir la sanction à la hausse. Un avant-projet de révision partielle du CO a été lancé en 2010, prenant clairement en compte la plainte de l'USS. Il prévoit une indemnité réparatrice et punitive allant jusqu'à douze mois de salaire, fixée par le juge. Par ailleurs, le licenciement économique des représentants du personnel est interdit ou doit être justifié. En revanche, la nullité ou l'annulabilité du congé n'a pas été retenue.»

Sauf que, depuis, les discussions n'ont plus tellement bougé, admet Bassem Zein. Les études rejoignent le gouvernement sur la nécessité d'augmenter le plafond à douze mois de salaire. Cela dit, à ce stade, l'avant-projet reste en suspens jusqu'à nouvelle décision du Conseil fédéral. «Il y a une volonté d'aller de l'avant et de changer les choses, mais le blocage est politique.» D'autres travaux sont également en cours et soumis aux processus complexes que l'on connaît, à l'image de l'avant-projet de révision partielle du CO sur la protection des lanceurs d'alerte (*whistleblowing*) de 2008 ou encore des mesures visant à mieux protéger les employés contre le licenciement pendant les congés que sont la maternité, la paternité, l'adoption ou les proches aidants. ■

Horlogerie: Unia obtient la pleine compensation du renchérissement

En 2019, les salaires de l'horlogerie et de la microtechnique augmenteront de 65 francs en moyenne

Jérôme Béguin

Unia a obtenu la pleine compensation du renchérissement dans la Convention collective de travail (CCT) des industries horlogère et microtechnique. En moyenne, cela représente une hausse de salaire mensuelle de 65 francs dès le 1^{er} janvier prochain pour les près de 50 000 salariés de la branche. Basé sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation du mois d'août (+1,2%) et sur le salaire horloger médian de 5439 francs, l'accord conclu entre les partenaires sociaux – la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse et Unia – prévoit la compensation du renchérissement selon un des deux modes d'augmentation prévus dans la CCT: soit 65 francs supplémentaires, soit une augmentation de 1,2% pour les salaires s'inscrivant entre 4351 francs et 6527 francs. Pour tous les salaires inférieurs et supérieurs à cette fourchette, l'allocation est, respectivement, de 52 francs et de 78 francs. Quelle que

soit la variante choisie par l'entreprise, les salaires les plus bas bénéficieront d'une allocation allant au-delà du renchérissement, se félicite le syndicat. Par exemple, une personne gagnant le salaire minimum en Valais, soit 3440 francs, recevra au moins 52 francs, c'est-à-dire 1,51% d'augmentation. «Les ventes records et les bénéfices historiques, c'est très bien, mais derrière les machines ou aux établis, les gens ne se sentent pas invités à la fête. Ils attendent une reconnaissance des efforts qu'ils ont faits et qu'ils font encore pour leurs entreprises», relève Raphaël Thiémar, responsable de la branche horlogère d'Unia. Ces derniers mois ont en effet été difficiles pour les salariés, qui ont assumé des volumes et des délais imposés par une forte demande.

NÉGOCIATIONS SUR LES MINIMAUX

Le syndicat réclame maintenant une revalorisation des salaires minimaux. Ceux-ci sont fixés par canton ou région et négociés sur le plan local par les partenaires sociaux. A Ge-

neve et dans la région Transjurane, un accord a été conclu pour une augmentation de 40 francs de toutes les classes, soit environ 1% du salaire, rapporte Raphaël Thiémar. Dans les régions de Vaud-Fribourg et de Bienne-Seeland, les discussions sont bien avancées et les résultats devraient être communiqués sous peu. En Valais, par contre, on est dans une situation de blocage, la partie patronale n'offrant que 30 francs, un montant jugé inacceptable par Unia. Le différend a été porté devant les instances nationales des partenaires sociaux, conformément à la CCT, et une séance de conciliation rassemblant tous les acteurs concernés est prévue la semaine prochaine. Enfin à Neuchâtel, pour conclure ce tour d'horizon romand, des négociations ne se sont pas tenues cette année, mais un rendez-vous a d'ores et déjà été pris par les partenaires en vue d'augmenter les salaires minimaux en 2019. Affaire à suivre. ■



Les salaires des horlogers soumis à la CCT de la branche vont être augmentés l'année prochaine. Les entreprises ont le choix entre deux variantes, mais dans les deux cas, les salaires les plus bas seront davantage revalorisés.

Coup de projecteur sur la santé mentale

Une campagne nationale est lancée aujourd'hui pour sensibiliser à la santé psychique, qui concerne tout un chacun

Aline Andrey

A l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale le 10 octobre, Promotion santé suisse lance une campagne nationale de sensibilisation à la santé psychique. L'un des objectifs principaux: que chaque personne ait conscience de la nécessité de prendre soin de sa santé mentale, au même titre que de sa santé physique. «Nous sommes sensibilisés à l'importance de faire du sport et de manger sainement, souligne Florence Nater, directrice de la Coordination romande des associations d'action pour la santé psychique (Corasap). Mais prendre soin de sa santé mentale n'est pas encore entré dans les mœurs. Or, nous pouvons tous, à un moment donné, être fragilisés et avoir besoin d'aide. Pour libérer la parole, il est important de déstigmatiser les souffrances et

les maladies psychiques, dont par exemple le *burn-out* fait partie.» Selon un rapport de l'Observatoire suisse de la santé, une personne sur deux est atteinte dans sa santé mentale au moins une fois dans sa vie et près de 18% de la population fait face à un ou plusieurs troubles psychiques. En Suisse romande, c'est la Conférence latine des affaires sanitaires et sociales (Class), en partenariat avec la Corasap, qui pilotera cette campagne de promotion à la santé mentale durant quatre ans. Jusqu'au printemps prochain, elle visera la population dans son ensemble, puis par tranches d'âge (jeunes, adultes, seniors), jusqu'en 2022. Parmi les

nombreux thèmes qui seront abordés: l'entrée dans le monde du travail, le *burn-out*, le chômage, la retraite, ou encore l'adolescence, la parentalité, la séparation, le vieillissement, entre autres facteurs de déstabilisation psychique. Florence Nater souligne: «Des vidéos, des supports dans les médias, des colloques professionnels, des conférences tout public, entre autres événements, seront ainsi organisés ces quatre prochaines années, toujours avec la volonté de faire avec les gens déjà actifs dans ce domaine.» ■

Plus d'infos sur: santépsy.ch



La professeure genevoise Karine Lempen a évoqué notamment les licenciements après un congé maternité. Une étude récente montre que 11% des femmes n'ayant pas repris le travail entre six et douze mois après leur accouchement ont été licenciées.

VOUS AVEZ DES DROITS@

LICENCIEMENT PENDANT UNE MISSION D'INTÉRIM

Je suis travailleur temporaire. L'entreprise d'intérim avec laquelle j'ai signé un contrat-cadre m'a trouvé une mission de durée indéterminée dans une entreprise de construction. Hier, le patron de cette entreprise de construction m'a annoncé oralement qu'il me licencierait. A-t-il le droit de procéder de cette manière?

Non. Lorsque vous effectuez une mission comme travailleur temporaire, votre employeur est l'entreprise d'intérim et c'est seulement elle qui a le droit de vous licencier. Le licenciement annoncé par le patron de l'entreprise de construction est nul. Le licenciement ne sera valable que lorsque l'entreprise d'intérim vous l'aura annoncé. Elle peut le faire par oral ou par écrit en vous envoyant une lettre, un sms ou un e-mail. Si à l'inverse, c'est vous qui souhaitez démissionner, vous devez en informer l'entreprise d'intérim et non pas le patron de l'entreprise dans laquelle vous effectuez une mission. Dans les deux cas de figure, le délai de congé prévu par la Convention collective de travail «location de services» est de deux jours ouvrables pendant les trois premiers mois de travail, de sept jours du quatrième au sixième mois de travail inclus, et d'un mois pour le même jour du mois suivant dès le septième mois de travail.

FORMATION CONTINUE: À QUELLES CONDITIONS?

Je travaille comme assistant de direction à 100% dans une entreprise. Mon employeur m'a récemment demandé de suivre une formation en «finance et comptabilité» qui aura lieu tous les vendredis durant trois mois. Personnellement, je préférerais suivre une formation de «marketing stratégique et communication» qui aura lieu aux mêmes dates. Chacune de ces formations coûte 3500.-. A quelles conditions puis-je suivre l'une ou l'autre de ces formations?

Si la formation suivie vous est imposée par votre employeur, car il estime qu'elle est nécessaire à la bonne exécution de votre travail, il devra payer les frais liés à cette formation, par exemple les frais d'inscription et d'examen, les frais de déplacement, le matériel nécessaire, etc. De plus, le temps consacré à la formation sera considéré comme du temps de travail. Votre employeur ne pourra donc pas vous demander de travailler plus pour compenser le temps passé en formation. Votre salaire habituel devra en outre vous être versé durant toute la période de formation.

Si vous souhaitez vous inscrire à la formation en «marketing stratégique et communication», qui n'est pas utile dans l'exercice de votre emploi actuel, mais que vous aimeriez suivre par intérêt personnel ou dans le but de chercher un emploi dans une autre entreprise, vous devrez obtenir l'autorisation de votre employeur pour y participer puisque les cours ont lieu durant les heures de travail habituelles. Si vous l'obtenez, le temps consacré à la formation ne sera pas considéré comme du temps de travail. L'employeur pourra donc retenir de votre salaire un montant correspondant aux heures passées en formation ou réduire un éventuel solde d'heures supplémentaires en conséquence. Les frais liés aux cours seront entièrement à votre charge. ■

Marie Maillefer, 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

Le référendum contre la RFFA est lancé

Une alliance référendaire nationale monte au front contre la réforme fiscale

Aline Andrey

Une large coalition d'organisations politiques, syndicales et associatives a lancé un référendum, le 6 octobre, contre la Loi relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA) votée par les Chambres fédérales fin septembre. Le syndicat SSP, la CGAS, les Verts, Solidarités, les Jeunesses socialistes, le Parti suisse du travail, Attac Suisse et l'Avivo entre autres organisations sont réunis au sein d'une alliance référendaire nationale. Dans un communiqué, ils relèvent que la RFFA est la sœur jumelle de la RIE III refusée dans les urnes le 12 février 2017. Entre autres arguments: malgré l'augmentation du taux d'imposition des dividendes, ceux-ci continueraient à être largement défiscalisés, «contrairement aux revenus des salariés imposés jusqu'au dernier centime»; «pour l'essentiel, la RFFA ne fait que remplacer les statuts fiscaux spéciaux par de nouvelles niches fiscales»; «grâce à la hausse de la part de l'impôt fédéral direct revenant aux cantons, elle stimulera une baisse massive de l'imposition des entreprises au plan cantonal, alors que la Suisse est déjà à la pointe du dumping fiscal international». L'alliance estime que ces mesures augurent de nouvelles coupes dans les services publics (garderies,

formations, transports publics, soutien aux personnes âgées,...) et généreront l'augmentation des inégalités sociales, ainsi qu'entre les femmes et les hommes, les premières étant sur-représentées dans les métiers de la santé, du social et de l'accueil de la petite enfance.

«Les autorités cantonales et communales vont devoir augmenter les impôts des personnes physiques, des salariés et des retraités. On le voit dans les cantons de Vaud et Lucerne, où de telles politiques ont donné lieu à des hausses d'impôts. La Suisse continuerait également à être la locomotive du pillage de la substance fiscale des pays du Sud, ce qui condamne à la pauvreté des millions d'êtres humains», indiquent encore les opposants. Seul point positif de la RFFA: le financement supplémentaire, à hauteur de 2 milliards de francs, pour l'AVS. Mais pour la coalition, «cela n'a pourtant rien d'une compensation», car les retraités ne gagneraient «pas un franc de plus» et «devraient largement financer cette "compensation"». Et d'ajouter: «Quant à "l'argument" d'après lequel le financement supplémentaire pour l'AVS nous mettrait à l'abri de toute augmentation de l'âge de la retraite des femmes, autant croire au Père Noël!» ■

BRÈVES

GENÈVE:

PAS DE TRAVAIL DU DIMANCHE SANS PROTECTION DES VENDEURS!

A la suite du passage en force de la droite et des patrons sur l'ouverture des commerces genevois trois dimanches par an, les syndicats et les partis de l'Alternative dénoncent un déni de démocratie et lancent un référendum contre la modification légale.

Les Genevois avaient été clairs lors des votations de novembre 2016: pas d'ouvertures dominicales sans compensation et sans une protection accrue des travailleurs!

Pour la négociation d'une convention collective de travail digne dans le secteur, signez le référendum encarté dans cette édition et renvoyez le bulletin, même partiellement rempli, avant le 2 novembre au plus tard. ■ MT

BERNE:

PROJECTEUR SUR LA CRIMINALISATION DE LA SOLIDARITÉ

La criminalisation de la solidarité envers les migrants et les réfugiés en Europe: voilà le thème retenu pour la prochaine rencontre annuelle du réseau asile et migration d'Amnesty International, section suisse, le 27 octobre prochain à Berne. Un rendez-vous qui permettra d'aborder différentes questions. Quelle est actuellement l'ampleur du phénomène? De quelle manière peut-on se mobiliser pour le contrer? Comment les Etats européens définissent-ils les délits de solidarité et sur quelles bases légales s'appuient-ils pour condamner des défenseurs des droits humains des exilés? Un problème d'actualité qui, sur fond de discours populistes xénophobes se répandant sur le Vieux Continent, ne cesse de gagner du terrain. Selon un spécialiste de l'ONU, les personnes impliquées dans des actions en faveur des migrants sont confrontées à des menaces et à des restrictions de leur travail sans précédent.

Coordnatrice asile d'Amnesty, Muriel Trummer dressera un état des lieux de cette criminalisation et détaillera la position de son organisation. Cet exposé sera suivi d'une table ronde en présence de personnes et de représentants d'ONG poursuivis ou condamnés pour leur engagement solidaire. La journée continuera avec une présentation de la campagne d'Amnesty «Welcome» et des possibilités de soutien des droits des migrants et des réfugiés. Un atelier participatif intitulé «La communication basée sur l'espoir: un formidable outil pour contrer l'hostilité et renforcer la solidarité» enrichira encore le programme de la rencontre. ■ SM

Rencontre annuelle du réseau asile et migration, samedi 27 octobre, de 10h à 16h, à Kirchgemeindehaus Paulus, Freiestrasse 20, Berne. Inscription: jusqu'au 15 octobre sur amnesty.ch/rencontre Coûts: contribution libre. Une collecte sera effectuée sur place.

AGENDA UNIA

ROMANDIE

PÉTANQUE

21^e tournoi romand syndical et amical
Nous vous invitons cordialement à participer à notre 21^e tournoi de pétanque syndical. Ce tournoi romand aura lieu:

dimanche 28 octobre dès 9h au Boulodrome des Neigles à Fribourg.

Le repas de midi sera servi vers 13h. Sur place, vous trouverez des boissons à des prix concurrentiels.

Menu: jambon, lard, saucisson, choux, pommes de terre, crème et meringues.

Finance d'inscription pour le tournoi et le repas, ou seulement pour le repas: 30 fr. par personne, enfants jusqu'à 15 ans gratuits.

Le boulodrome des Neigles se situe à la route des Neigles 41. Sortie de l'autoroute Fribourg Nord, direction patinoire, prendre le sous-terrain pour le pont de la Poya, à la sortie de celui-ci, prendre à droite jusqu'à la station d'essence. Nous vous remercions de votre participation et nous réjouissons de vous rencontrer nombreux et nombreuses pour partager ce moment de détente.

André Clément et Dominique Ropraz
Inscriptions jusqu'au 24 octobre auprès de Dominique Ropraz, ch. du Maupas 21, 1628 Vuadens. Tél. 079 375 32 52, ropraz.d@websud.ch ou dominique.ropraz@ch.nestle.com

Bulletin d'inscription

Pour le repas:

Nom, prénom:

Nombre d'adultes: Nombre d'enfants:

Pour la pétanque:

Nombre d'équipes de 2 personnes:

GENÈVE

SÉANCES

Comité parcs & jardins: jeudi 11 octobre à 18h
Comité GO: vendredi 12 octobre à 19h

PERMANENCES PAPYRUS

Horaires: mardi et jeudi de 16h à 19h.

Toutes les séances et la permanence ont lieu au syndicat.

NEUCHÂTEL

CAISSE DE CHÔMAGE

Invitation à une information sur l'assurance chômage dans les locaux d'Unia: Neuchâtel:

le mardi 23 octobre à 16h.

La Chaux-de-Fonds:

le jeudi 25 octobre à 16h.

COURS GRATUITS

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 leur permettre d'en connaître les principales bases.

Samedi 20 octobre:

La Chaux-de-Fonds, 10h à 13h.

Judi 15 novembre: Neuchâtel, 14h à 17h.

Les cours ont lieu chez Unia,

av. L.-Robert 67 à La Chaux-de-Fonds et

av. de la Gare 3 à Neuchâtel.

Inscriptions: neuchatel@unia.ch

VALAIS

SYNDICAT ET CAISSE DE CHÔMAGE

Sierre: 027 602 60 00, fax: 027 602 60 40.

Sion: 027 602 60 00, fax: 027 602 60 20.

Martigny: 027 602 60 00, fax: 027 602 60 60.

Monthey: 027 602 60 00, fax: 027 602 60 80.

HORAIRES

Permanence téléphonique: du lundi au vendredi

de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h30.

Ouverture du guichet: du lundi au vendredi, de

8h30 à 11h30 et de 14h à 16h.

PERMANENCES SYNDICALES

Sierre: du lundi au vendredi, de 8h30 à 9h30.

Lundi soir, de 17h à 19h.

Samedi de 9h à 11h30.

Sion: du lundi au vendredi, de 8h30 à 9h30.

Judi soir, de 17h à 19h.

Samedi de 9h à 11h30.

Martigny: du lundi au vendredi, de 8h30 à

9h30. Judi soir, de 17h à 19h.

Monthey: mardi et vendredi, de 9h30 à 11h30.

Mardi soir, de 17h à 19h.

VAUD

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.

Depuis la France au 0041 848 606 606.

PERMANENCES SYNDICALES

Aigle: chemin de la Zima 2. Mardi et jeudi de

16h à 18h30, 1^{er} samedi du mois de 9h à 11h.

Patronat Ital/Uil: de 15h à 17h30,

1^{er} et 3^e mercredi du mois.

Château-d'Œx: pas de dates fixes,

prendre contact avec le secrétariat de Vevey.

Lausanne: place de la Riponne 4.

lundi de 14h à 17h30, mardi et jeudi de 14h à

18h30, samedi de 9h à 11h.

Le Sentier: Grand-Rue 44.

Mardi et jeudi de 14h à 18h.

Morges: Grand-Rue 73-75. Judi de 16h à

18h30, dernier samedi du mois de 9h à 11h.

Nyon: place Bel-Air 6. Mardi et jeudi de 16h

à 18h30, samedi de 9h à 11h, sauf le dernier

samedi du mois.

Payerne: rue du Simplon 10.

Judi de 16h à 18h30.

Crissier: rue des Alpes 51.

Mardi et jeudi de 16h à 18h30.

Vevey: avenue Paul-Cérésole 24. Lundi de 16h

à 17h30, mardi et jeudi de 16h à 18h30, samedi

de 9h à 11h, sauf le dernier samedi du mois.

Patronat Ital/Uil: de 14h à 16h, 1^{er} et 3^e mercredi

du mois.

Yverdon: rue Haldimand 23. Lundi de 16h à

17h30, mardi et jeudi de 16h à 18h30.

Samedi de 9h à 11h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Lausanne: 021 313 24 80.

Crissier: 021 612 00 40.

Morges: 021 811 40 70.

Nyon: 022 994 88 40.

Yverdon: 024 424 95 85.

Le Sentier: 021 845 62 66.

Vevey: 021 925 70 01.

Aigle: 024 466 82 86.

LA CÔTE

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 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

PERMANENCE DE VALLORBE

Réouverture

Depuis le 16 octobre, le syndicat Unia répondra

à nouveau à vos questions tous les mardis de

16h à 18h lors de sa permanence syndicale.

La permanence s'adresse en particulier aux

travailleuses et travailleurs de l'industrie.

Contact: Syndicat Unia,

Grand Rue 9, 1337 Vallorbe

0848 606 606.

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.



« LES PERSONNES AVANT LES PROFITS »



Arrivés à bord de onze bus, les ouvriers allemands, réunis devant le siège de Nestlé à Vevey, ont exprimé leur colère face aux restructurations annoncées.

Quelque 400 salariés de Nestlé en Allemagne ont manifesté devant le siège de la multinationale à Vevey contre la fermeture de sites et la dégradation de leurs conditions de travail

Sonya Mermoud
Photos Neil Labrador

Important et bruyant rassemblement le 2 octobre dernier devant l'entreprise Nestlé, à Vevey, organisé par le syndicat allemand des travailleurs de l'alimentation, NGG. Venus de plusieurs villes d'Allemagne à bord de onze bus, quelque 400 ouvriers ont fait le voyage pour exprimer leur colère face aux restructurations annon-

cées à la mi-juin. La multinationale envisage en effet de fermer des usines et des lignes de production et de réduire les coûts salariaux. Six sites sont affectés par ces décisions, à savoir celui de Ludwigshofen (succédané de café) et de Weiding (laboratoire) – qui vont devoir mettre la clef sous le paillason – de Singen et Lüdinghausen (Maggi), de Biessenhofen (céréales pour bébés), et le siège national de Frankfurt. Les salariés allemands ont dénoncé en force

cette situation, soutenus par des représentants de différents syndicats, dont l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie et des branches connexes (UITA) et Unia.

PLUSIEURS CENTAINES DE POSTES À LA TRAPPE

«Près de 600 personnes sont menacées de perdre leur emploi. L'entreprise projette en outre, dans certaines usines, d'élargir le temps de travail sans compensation financière», s'indigne Jacqueline Baroncini, responsable du secteur alimentaire à l'UITA. Nestlé a déjà, fin de l'année dernière, mis un terme aux activités de l'usine de café de Mayence, biffant 380 postes. «Le motif avancé par la multinationale pour justifier ses restructurations? Maintenir sa compétitivité sur un marché en plein changement. Mais il s'agit avant tout d'augmenter la marge bénéficiaire de

la société de 16 à 18,5% comme l'a annoncé le PDG Ulf Mark Schneider, cédant à la pression des actionnaires et agissant sur le dos des salariés.» Banderoles et drapeaux déployés, les manifestants ont crié d'une même voix: «Mensch vor Marge» (Les personnes avant les profits, ndr). Une ligne également défendue par Unia. «Nestlé a aussi commencé à restructurer en Suisse. 450 postes sont supprimés dans l'informatique et une cinquantaine d'autres à Nespresso», chiffre Nicole Vassalli, secrétaire syndicale d'Unia, dénonçant pareillement la dégradation de conditions de travail dans les usines Nespresso avec des changements organisationnels.

ORIENTATION ACTIONNAIRES

Soufflant dans des sifflets et des vuvuzelas, agitant des cloches ou battant tambours, les participants ont attiré bruyamment l'attention de la direction avant de lui remettre une pétition mu-

nie de 17 000 signatures réclamant l'arrêt des mesures d'économies. «Un entretien a eu lieu avec le responsable des ressources humaines, Chris Johnson. Il a affirmé entendre les préoccupations des employés et annoncé qu'il reviendrait vers eux... La rencontre n'a toutefois débouché sur rien de concret», poursuit la collaboratrice de l'UITA non sans souligner l'importance pour les travailleurs de ce rassemblement. «Ils ont montré leur attachement à l'entreprise. Ils sont Nestlé. C'est aussi une lutte pour le respect.» Un combat encore partagé par des syndicalistes venus des quatre coins du monde ou presque et des salariés romands. «Une manifestation de la solidarité internationale. Un message d'espoir. On peut changer les choses», commente un travailleur de Nestlé en Suisse, ayant participé à l'action. Et l'homme de regretter l'orientation prise par l'entreprise devenue une «boîte d'actionnaires». «On le remarque aussi dans nos frontières. Il y a une forte pression sur le personnel. Il faut toujours plus de rendement. Avec un volume de travail qui augmente sans cesse. Je me bats pour la sauvegarde des postes. J'y crois», poursuit-il tout en déplorant le manque de protection dans nos frontières contre les licenciements collectifs. Et l'homme de renchérir. «Nestlé est en train de détruire son image. Je suis déçu par le tournant pris. Avant la société présentait un visage plus humain.» Un constat d'autant plus douloureux que l'employé, comptabilisant de nombreuses années de service dans la société, précise se passionner pour son job. «C'est ce qui me tient, soupire-t-il, même si le moral en prend un coup.» ■



Les manifestants ont remis à la direction une pétition munie de 17 000 signatures réclamant l'arrêt des mesures d'économies.



Dans les rues de Vevey: la colère.



Logo de Nestlé détourné: «Encore plus de profit pour les vautours-actionnaires.»

Libres, ou presque, de quitter le pays

Le Qatar se dote d'une nouvelle loi mettant un terme aux autorisations de sortie pour certains travailleurs migrants souhaitant quitter le pays. Des efforts sont encore à faire

Manon Todesco

Le 4 septembre dernier, le Qatar a approuvé une loi mettant partiellement fin à l'exigence voulant qu'un travailleur immigré obtienne une autorisation de son employeur pour pouvoir quitter le pays. Si peu de détails ont été donnés concernant l'entrée en vigueur de cette Loi n°13 de 2018, il semblerait que, désormais, seul 5% du personnel d'une entreprise devra obtenir un «certificat de non-objection» pour quitter le territoire. Le ministre du Travail, Issa al-Nouaïmi, parle

d'une «nouvelle étape dans nos efforts continus pour assurer à tous les employés immigrés au Qatar un travail décent et pour leur garantir une protection». A noter que ce petit émirat recense un peu moins de 2 millions de ressortissants étrangers, qui représentent environ 90% de sa population totale et sont majoritairement originaires de pays d'Asie du Sud et du Sud-Est, notamment du Bangladesh, d'Inde, du Népal, du Pakistan et des Philippines. Beaucoup travaillent sur des projets d'infrastructure en rapport avec la Coupe du monde de football 2022, qui se déroulera au Qatar.

INITIATIVE SALUÉE

La Confédération syndicale internationale (CSI), l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) se sont félicitées de cette annonce. «Ce jour marque un important pas en avant pour les droits des travailleurs migrants au Qatar, a déclaré Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI. Grâce à la suppression de cet élément central du système d'esclavage moderne qu'est la kafala, approximativement 1,5 million de travailleurs seront désormais libres de quitter le Qatar sans autorisation préalable de leur employeur. La prochaine étape pour le Qatar devra consister à modifier la législation pour les travailleurs domestiques afin qu'ils puissent jouir de la même liberté de mouvement que tous les autres.» Pour Ambet Yuson, secrétaire général de l'IBB, il s'agira par ailleurs de «mettre en œuvre la nouvelle législation de manière effective, pour qu'elle ait une incidence réelle, sur le terrain, pour les travailleurs migrants employés au Qatar, dont une majorité travaillent dans le secteur de la construction».

L'Organisation internationale du travail (OIT), qui œuvre aux côtés de l'Etat qatari dans le cadre d'un programme de réformes de trois ans sur les conditions de travail et les droits des travailleurs de la main-d'œuvre migrante, a également salué ce nouveau décret. «La Loi n°13 aura une incidence directe et positive sur la vie des travailleurs migrants au Qatar», a réagi Houtan Homayounpour, directeur du bureau de l'OIT à Doha.

DU PAIN SUR LA PLANCHE

Si le Qatar s'est montré de bonne volonté en abolissant petit à petit le système de parrainage très controversé qu'est la kafala et en promettant même d'introduire un salaire minimum d'ici à la fin de l'année pour les travailleurs immigrés, tout est loin d'être rose. D'autres travailleurs, comme les 174 000 employés de maison, n'entrent pas dans le champ d'application du droit du travail et ne sont donc pas encore concernés par la réforme. D'après les recherches d'Amnesty International, les employés de maison seraient contraints de travailler de longues heures sans jour de repos, leur droit de circuler librement

serait considérablement restreint, sans parler des violences physiques et sexuelles dont ils sont fréquemment victimes. En août 2017, le Qatar avait adopté une loi fournissant une certaine protection juridique aux employés de maison, notamment un nombre maximal d'heures de travail et des congés annuels. Cependant, compte tenu des difficultés d'application de ce texte et du maintien de l'autorisation de sortie, il reste compliqué pour nombre de ces personnes d'échapper à des employeurs violents. «Les employés de maison, qui sont généralement des femmes, sont souvent les plus exposés à la violence des employeurs, souligne Stephen Cockburn, de l'ONG. Ils ne devraient jamais être tenus d'obtenir une autorisation de sortie qui les empêche de fuir une situation dans laquelle ils sont exploités ou de rentrer auprès de leur famille, dans leur pays d'origine. Il est impératif que le Qatar poursuive sur la voie ouverte par la nouvelle loi en supprimant l'autorisation de sortie pour tous les travailleurs migrants.» ■

Textes Sonya Mermoud

Photos Thierry Porchet

Ni poussière, ni désordre. Les petits outils trouvent leur place dans un meuble fermé, les grands, rangés, dans des coins de la pièce. Les pigments sont bien alignés sur des étagères, les œuvres en attente de restauration emballées. Baigné d'une lumière blanche tamisée, l'atelier de Marine Perrin a un petit air clinique, aseptisé. Et la sympathique locataire, les talents d'une chirurgienne d'un genre particulier. Un médecin spécialisé dans la conservation et la restauration de peintures de chevalet, soit de petits et moyens formats. Penchée sur une icône vénitienne d'influence byzantine, la jeune femme, munie de gants, la manipule avec précaution, montrant les dégâts à réparer. Propriété d'un particulier, le tableau, daté de la fin du XVI^e - début du XVII^e siècle, présente des fissures dues à une chute d'un mur. Si les écailles ont été récupérées, des comblements à l'aide d'un mastic - un mélange de craie et de colle animale - seront nécessaires. Mais ne brûlons pas les étapes. Avant toute intervention, la restauratrice se documente sur l'histoire de l'œuvre, les techniques utilisées pour sa réalisation et procède à son auscultation. Cette dernière est photographiée à la lumière du jour et ultraviolette, donnant alors des informations sur l'état de la surface et la fluorescence des matériaux: couleur, liant, vernis et éventuelles retouches antérieures. Elle est ensuite mise en anoxie, en clair, glissée dans une enveloppe hermétique spéciale en aluminium où elle demeurera deux semaines.

MATÉRIAUX RÉVERSIBLES

«Cette opération vise à priver d'oxygène les insectes xylophages et leurs larves, très gourmandes. Ces mangeurs de bois creusent de minuscules galeries», explique Marine Perrin qui, le délai d'étouffement terminé, entame le travail de restauration à proprement parler. Les lacunes remplies, elle effectue la réintégration à l'aquarelle avant d'appliquer le vernis. Une tâche minutieuse qui nécessite beaucoup de doigté. «On ne doit pas pouvoir déceler mon intervention, sauf à la lampe UV. Un œil averti sera alors en mesure de lire la retouche. La réintégration est ici illusionniste. On recourt uniquement à des matériaux réversibles. C'est un principe de base», relève la jeune professionnelle de 31 ans, précisant que les icônes, en tant qu'objets culturels, de dévotion, bien que souvent repeintes, ne doivent souffrir aucune altération. «Mais celle-ci n'a été que peu reprise», poursuit la passionnée qui travaille aussi actuellement sur une petite peinture, un paysage de Munich réalisé dans les années 1880 et signée d'un artiste de l'école de Jean-Baptiste Camille Corot. Il s'agit là de «nettoyer» le tableau recouvert d'un vernis altéré. «Je vais le retirer et rendre de l'homogénéité à la composition. Epais, brillant, jauni par le temps, ce vernis ne joue plus ni son rôle de protection ni d'esthétisme.»

LA DURABILITÉ DES ŒUVRES

L'usure, la maladresse, les chutes, les catastrophes naturelles, un environnement inadapté sont les principales causes de détérioration d'une œuvre. Reste que certains ont traversé les siècles sans heurts grâce à la maîtrise de leurs auteurs. Et Marine Perrin de préciser qu'elle intervient souvent sur des réalisations contemporaines. Mais l'habileté technique n'est pas seule garante de pérennité. L'industrialisation a aussi mis sur le marché des produits de moindre qualité, des peintures instables, perdant leur couleur. Et des artistes pauvres, bien qu'excellents, ont dû parfois recourir à des matériaux vieillissant mal. D'autres ont fait des expérimentations qui ne se sont pas révélées concluantes sur le long terme. ■



Marine Perrin à l'œuvre. Un travail qui nécessite doigté et concentration.

LE GESTE D'UNE CHIRURGIENNE DE L'OMBRE

Conservatrice-restauratrice, Marine Perrin prend soin de peintures sur toile, cuivre et bois de petits et moyens formats. Tout un art. Incursion dans son atelier genevois

DANS LA TÊTE DE L'ARTISTE

Protégée par une hotte aspirante en raison de la toxicité des produits utilisés, la restauratrice effectue différents tests pour connaître la polarité du vernis. À l'aide de cotons-tiges imbibés dans des solutions de solvants, munie de lunettes binoculaires, elle effleure délicatement une infime portion de la toile, cherchant le juste dosage pour exécuter le dévernissage... Tout un art qui mettra aussi au final en valeur le «réveil» de l'œuvre en l'occurrence, dans ce cas-là, un drapeau rouge perdu dans le paysage. «Le «réveil», en peinture, est une touche de couleur pure pour raviver, éclairer, rehausser un tableau», explique l'universitaire formée dans son domaine en France et à Bruxelles. Pour réussir ses interventions, elle est appelée à s'approcher au plus près de la démarche de l'auteur et doit maîtriser le dessin et les techniques picturales. Dans ce sens elle effectue souvent des copies, recherchant le geste du créateur. «J'essaie d'entrer dans la tête de l'artiste. Je

me documente pour connaître sa vie, son parcours. Tente de comprendre ce qui l'a inspiré, s'il s'agit d'une commande ou non. D'une manière générale, je passe beaucoup de temps avec l'œuvre.» Et encore plus quand celle-ci ne lui plaît pas...

SANG-FROID

«Je l'étudie alors encore plus à fond pour l'apprivoiser. Parfois, c'est pareil avec une personne. Il faut mieux la connaître pour l'apprécier. Dans tous les cas, la déontologie prime sur le sentimental.» Et Marine Perrin de relever que ses interventions peuvent se réduire à de simples gestes techniques. Comme, par exemple, de minuscules points de colle pour suturer une toile déchirée... Jamais de ratés? d'erreurs? «Je suis hyperprudente, calme et concentrée. Les jours de nervosité, je renonce. Je dois toujours garder mon sang-froid», déclare cette jeune femme délicate et réservée, qui continue à suivre régulièrement des stages pour élargir et actualiser ses connais-

sances. Avec un plaisir à chaque fois renouvelé, son métier relevant de la passion. «J'aime l'aspect pluridisciplinaire de la profession, son lien avec les artistes, l'histoire de l'art et des techniques picturales, la chimie, la physique, les langues - l'italien et l'anglais - le droit du travail. Cette diversité m'a attirée. Et, bien sûr, j'adore la peinture mais je ne suis pas une créative même si je dispose d'une marge ténue de ré-

interprétation. Je ne ressens aucune frustration. Il y a toujours eu des personnes exécutant des réalisations pour des maîtres.» Et, à son image, des restaurateurs doués d'une grande sensibilité artistique et capables de redonner une lisibilité à une œuvre. Une contribution de l'ombre, inestimable, à la préservation du patrimoine... ■

www.conservation-art.ch

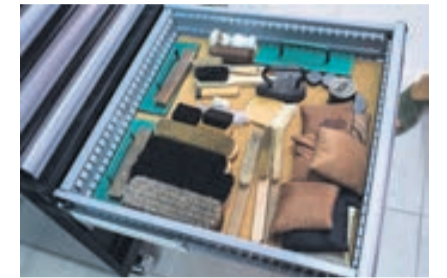
UN MÉTIER, DEUX FACETTES

Le travail de Marine Perrin comporte deux axes. La conservation consiste, elle, en l'étude et la stabilisation de la matière originale. À ce titre, la professionnelle se charge aussi de prévention, conseillant particuliers et institutions, fondations, musées (60% de sa clientèle) sur les risques liés à l'environnement d'un tableau - humidité, lumière, etc. Elle est aussi appelée à expertiser et à préparer le transport d'œuvres - les protégeant de dangereuses vibrations - et accompagne parfois le convoi.

La restauration vise à rendre à l'œuvre son identité première, à retirer de la matière non originale, même si certains ajouts antérieurs peuvent être gardés. La valeur historique de l'objet, la déontologie, l'imagerie scientifique influenceront sur la décision. ■



La peinture à restaurer a été photographiée à la lumière du jour et ultraviolette afin d'obtenir des informations sur l'état de la surface et la fluorescence des matériaux: couleur, liant, vernis et éventuelles retouches antérieures.



Quelques-uns des outils nécessaires au quotidien d'une conservatrice-restauratrice.

Anecdotes pigmentées



Comme des pigments utilisés jadis ne se trouvent plus sur le marché, Marine Perrin doit s'adapter avec un répertoire au plus proche des couleurs originales de l'œuvre. Une question d'éducation visuelle et de pratique. Parmi les curiosités sur les étagères de la restauratrice, des noix de galle, chargées en tannin, servant à faire de l'encre pour ses travaux de dessin; du blanc de plomb remplacé aujourd'hui par du blanc de titane en raison de sa dangerosité pour la santé (saturnisme) ou encore des lapis-lazulis à broyer. L'expression «broyer du noir» vient d'ailleurs des ateliers de peintres où des apprentis écrasaient durant des heures des os ou des noyaux de fruits calcinés pour obtenir un pigment noir. ■



La restauratrice procède, à l'aide de cotons-tiges imbibés dans des solutions de solvants, à des tests précédant le dévernissage de la toile.

La professionnelle devra combler les lacunes de cette icône de la fin du XVI^e - début du XVII^e siècle tombée d'un mur.

Une plume pour accéder aux poussières et un mini-aspirateur muni d'un filtre particulier pour piéger les particules de très petite taille.