

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 41

22^e année • mercredi 9 octobre 2019

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

FRIBOURG: TRAQUE AU TRAVAIL AU NOIR



THIERRY PORCHET

Fermeture de chantiers, amendes pouvant s'élever jusqu'à un million de francs: le Grand Conseil fribourgeois a décidé de mesures fortes pour lutter contre le travail au noir. Une première dans nos frontières et un succès pour les partenaires sociaux. **PAGE 9**

POINT DE MIRE

Au turbin non-stop

Sonya Mermoud

Au boulot jusqu'à pas d'heure y compris le samedi et le dimanche... Les collaborateurs qui n'enregistrent plus, ou seulement de manière simplifiée, les heures consacrées à leur activité professionnelle passent nettement plus de temps au turbin que les autres. Voilà le constat sans appel mis en lumière par l'étude de l'Université de Genève, à la demande du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), sur l'impact des nouvelles règles en la matière introduites en 2016. Rappelons que ces dernières prévoient, pour les salariés touchant un revenu annuel dès 120 000 francs et au bénéfice d'une large autonomie, la possibilité de déroger à la saisie des heures travaillées. Mauvaise idée même si le Seco note que les conclu-

sions de la recherche n'autorisent pas pour autant de raccourcis relatifs à une augmentation du stress. Sauf, nuance-t-il, en l'absence de mesures de d'accompagnement. Des dispositions dont bénéficient seulement... 60% des salariés interrogés sur les plus de 2000 ayant participé à l'enquête. De quoi laisser songeur, sachant qu'il s'agit d'une obligation légale. Visiblement pas une priorité des employeurs. Sans surprise, les travailleurs soumis à ce nouveau régime peinent à concilier vie privée et vie professionnelle même si l'équilibre resterait bon, note le Seco. Autant dire que l'interprétation de l'étude offre des lectures variables. Le Secrétariat d'Etat reconnaît lui-même que des analyses sur le plus long terme seront nécessaires pour tirer des conclusions définitives sur la santé des personnes concernées. On peut donc, sans se soucier, continuer à presser les employés. On peut exiger qu'ils persistent à tirer sur la corde puisque, pour l'instant, elle ne semble pas encore prête à se rompre. De son côté, Unia retient surtout que l'abandon d'enregistrement des horaires a, comme pressenti, ouvert la porte à des semaines de labeur sans fin, ou presque. Dans ce domaine, voir le verre à moitié vide relève du bon sens. D'autant plus que des récentes études sur la santé des employés ont clairement démontré une aggravation du stress et de l'épuisement professionnel. Un accroissement des troubles psycho-sociaux et de la souffrance au boulot. Pas de quoi ébran-

ler la droite bourgeoise qui a défendu la dérogation introduite. Une brèche susceptible d'être suivie par d'autres. L'initiative parlementaire du PDC lucernois Konrad Graber, visant à une annualisation du temps de travail des cadres et des spécialistes, reste dans le pipeline. Avec des semaines qui pourraient atteindre 67 heures de travail. Des dimanches qui ne se distingueraient plus des autres jours. Au nom d'une modernisation du droit du travail, d'une flexibilisation prétendument garante de la compétitivité des entreprises. D'une pseudo-nécessité d'en faire toujours davantage dans des délais plus courts. Sans égard pour la santé des salariés. Faisant fi de la dégradation de leur protection – on se rappelle, au passage, le refus des élus de reconnaître le burn-out comme une maladie professionnelle, une démarche qu'avait entreprise le conseiller national socialiste valaisan Mathias Reynard... Quoi qu'il en soit, les syndicats ne manqueront pas de combattre fermement le projet Graber et toute autre déréglementation. L'enregistrement du temps de travail reste un outil essentiel dans la prévention du stress, de la surcharge et un pare-feu contre les heures non rémunérées.... ■

PROFIL



Antoine Jaccoud, l'auteur des adieux.

PAGE 2

PRIMES MALADIE

Bonnes nouvelles relatives.

PAGE 3

GENÈVE

La lutte du personnel d'ISS a payé.

PAGE 5

VAUD

Grève sur un chantier à Lutry.

PAGE 8

«JE N'ÉCRIS QUE DES ADIEUX»

Ecrivain, dramaturge, scénariste et réalisateur, Antoine Jaccoud a choisi l'écriture pour faire entendre sa voix. Une prise de parole aux accents pessimistes teintés d'humour

Sonya Mermoud

La disparition de la neige (*Désalpe*), celle des animaux (*Adieu aux bêtes*), la colonisation de Mars notre planète devenant invivable (*Au Revoir*), la mort d'un migrant inspiré d'un fait réel (*Le Nègre gelé du Diemtigtal*)... Antoine Jaccoud se préoccupe davantage des fins des débuts. Mais si ces histoires flirtent souvent avec le crépuscule, humour et tendresse adoucissent le mordant de sa plume. «Je n'écris que des adieux», note le talentueux écrivain, dramaturge et scénariste qui compte de nombreuses créations à son actif. Le Vaudois de 62 ans a, entre autres, travaillé avec Ursula Meier pour les films *Home* et *L'enfant d'en haut*, et œuvre à la prochaine fiction de la réalisatrice traitant d'une mesure d'éloignement. Ses monologues sont interprétés par des comédiens de la trempe de Mathieu Amalric et de Marthe Keller. L'homme crée également des textes pour Bern ist überall, collectif d'écrivains et de musiciens se produisant régulièrement sur scène. Cinéma, théâtre et performance servent ainsi de support à la prise de parole, l'action politique au sens large de ce pessimiste conservant néanmoins une certaine gaieté. Cet artiste doté d'un sens aigu de l'observation qu'il dit avoir hérité de son père alors que sa mère lui a transmis sa tendance à dramatiser. «J'ai bu à ces deux mamelles», image le Lausannois issu d'un milieu modeste ayant influé sur ses convictions.

VIRTOUSE DU TRANSPALETTE

Membre de la Ligue marxiste révolutionnaire à 14 ans, l'adolescent d'alors se tourne quelques années plus tard vers la mouvance anarchiste. «Mon père travaillait dans le transport, d'abord comme salarié, avant de lancer sa petite société. J'ai baigné dans le monde ouvrier, le monde des jobs pénibles et mal payés. J'ai souvent effectué des boulots de manutention. Je suis un virtuose du transpalette», sourit Antoine Jaccoud

affirmant être le premier d'une longue lignée familiale à avoir embrassé une activité artistique. Sensible à la condition des travailleurs, le sexagénaire, marié et père de deux fils de 15 et 18 ans, a élargi son engagement à la lutte pour le climat. Une préoccupation aujourd'hui majeure, une source d'inspiration pour ses écrits et une lutte menée avec ses enfants. Il a d'ailleurs rejoint la manifestation nationale du 28 septembre à vélo, reliant Fribourg à la capitale. «Une mobilisation vertigineuse. Un combat entre utopie et désespoir», lance ce sportif – «l'effort physique me ressource» – irrité par l'indifférence d'une frange de la population aux questions environnementales.

CHARME VÉNÉNEUX

«Cette attitude m'attriste. Mais pour se soucier de la Terre, il faut l'aimer. Je crains les pertes.» Si Antoine Jaccoud tisse mentalement des liens entre gauchisme et lutte pour le climat, il s'interroge sur la réalité d'une approche éco-sociale. «Une seule certitude: le système n'est plus viable. Mais comment contrer le charme vénénéux et troublant de la consommation, du capitalisme», demande celui qui n' imagine pas passer un samedi après-midi dans un centre commercial. Et se désole des articles trop bon marché et de piètre qualité confectionnés par des pauvres et achetés par d'autres pauvres. «Complicé... Les syndicats devraient davantage empoigner ces questions, sensibiliser les travailleurs.» De nature anxieuse, Antoine Jaccoud connaît néanmoins le bonheur, qu'il associe à la présence. «Je suis heureux par intermittence, quand je parviens à rester dans l'instant, sans penser à des sujets déplaisants. Fragile», précise cet hyperactif qui cumule les activités créatives, sociales, sportives... Aimant et aidant volontiers les autres – trait de sa personnalité altruiste, généreuse –, curieux des sujets les plus divers jusqu'à la boulimie. Et confiant ressentir une certaine urgence face «au milliard de choses à réaliser».

BASES HUMANISTES ÉRODÉES

Licencié en sciences politiques, le Vaudois a débuté son parcours professionnel comme journaliste à *L'Hebdo*, employé aux rubriques société et cinéma. Une critique cinglante qu'il rédige sur un film de Michel Soutter l'amène quelques années plus tard à changer de voie. «Je l'ai croisé dans un café. Il a quitté l'établissement à mon arrivée, fâché par la sévérité de mon papier.» Cette situation travaille Antoine Jaccoud. Il décide de passer du rôle de commentateur à celui de créateur. Et se forme auprès du metteur en scène polonais Krzysztof Kieslowski, auteur de la trilogie *Trois couleurs*. De fil en aiguille, il devient dramaturge, écrit des

pièces, participe à des courts métrages et des documentaires, enseigne un temps à l'Ecole cantonale d'art de Lausanne, forme des étudiants à Varsovie, réalise des films, remplit des mandats ponctuels... Mais si le succès est au rendez-vous, les finances restent précaires. «Je n'ai aucune réserve. Seul le cinéma permet de vivre, pas le théâtre ni les romans. Je dois trouver un équilibre.» Pas de quoi décourager cet auteur qui précise écrire le matin chez lui et, l'après-midi, prendre volontiers le train pour se relire. «Je vais par exemple jusqu'à Viège boire un verre d'eau empoisonnée (allusion à la pollution au mercure, *ndlr*). J'ai besoin de mouvement. De sortir de la maison», déclare ce voya-

geur responsable, amoureux des Balkans et des échappées belles en prenant garde à son empreinte carbone. Avant peut-être d'être rattrapé par des questions qui le taraudent: «Comment vivront mes enfants dans trente ans. Quel monde les attend? Va-t-on ériger de nouvelles barrières? Se tourner vers les fascistes?» Et ce pessimiste d'exprimer aussi sa peur face à «l'érosion de bases humanistes qu'on croyait pourtant solides, l'apologie du mensonge, de la bêtise et de discours haineux portés par des élus incarnant le triomphe de ces non-valeurs»... ■



Antoine Jaccoud pose un regard sombre sur le monde...

1 + 1 = 11
David Prêtre/Strates



Se prendre dans les bras
offrait
des yeux dans le dos.

Primes maladie 2020: pas seulement des bonnes nouvelles!

La hausse des primes maladie pour l'an prochain sera de faible à modérée. Mais les inégalités restent criantes et le principe de solidarité mis à mal

Reto Wyss
Secrétaire central de l'USS

Comme on s'y attendait, la hausse des primes maladie pour l'année prochaine s'avère, selon les cantons, de modérée à faible. Enfin une bonne nouvelle, surtout pour les assurés. En effet, les augmentations, souvent massives, des dernières années étaient en contradiction avec une série de mesures efficaces prises pour maîtriser les coûts. Mais cette annonce cache des choses moins réjouissantes: les inégalités restent criantes et le principe de solidarité est mis à mal. Si les caisses maladie ont enfin commencé à réduire les excédents de réserves faramineux qu'elles avaient réussi à accumuler grâce aux primes, et à les redistribuer aux assurés, tout le monde ou presque s'accorde cependant pour dire que la baisse des primes 2020 ne représente qu'une accalmie passagère, non le début d'une tendance durable. Les prévisions des coûts pour les prochaines années sont en effet déjà réparties à la hausse.

PRIME STANDARD VS PRIME MOYENNE

En y regardant de plus près, même cette bonne nouvelle cache une situation moins réjouissante: ainsi, la hausse

moyenne de 0,3% (adultes) publiée par l'OFSP se fonde pour la deuxième année consécutive sur la «prime moyenne». Comme celle-ci résulte de la moyenne de tous les modèles d'assurance et de franchises à options, elle ne tient pas compte des désavantages que ces derniers comportent pour les assurés, en particulier une plus forte participation aux coûts qui peut vite, en cas de maladie, engloutir plusieurs fois la somme économisée par une faible hausse des primes. Si l'on prend, comme c'était le cas jusqu'en 2017, la prime standard (modèle de base, franchise de 300 francs), la hausse des primes pour 2020 se révèle nettement plus importante: +0,8%. Aujourd'hui, près de 20% des habitants sont encore assurés selon un modèle standard, et ce sont souvent des personnes qui ne peuvent pas se permettre, en raison de leur état de santé, de choisir des options comme une franchise élevée par exemple.

LE PRINCIPE DE SOLIDARITÉ DÉJÀ ÉCORNÉ

Même si les primes augmentent plus fortement précisément pour ces assurés, un «lobby d'experts» n'a pas pu s'empêcher, dès l'annonce des primes 2020, de réclamer de nouveau à grand bruit des rabais de primes plus importants en fonction des franchises à options. Et ils l'ont fait en ressortant un vieil argument déjà maintes fois ressassé: les «jeunes et les personnes en bonne santé» paient aujourd'hui beaucoup trop pour «les vieux et les malades». Tout d'abord, cette affirmation est complètement fautive si l'on considère le problème dans son ensemble: aujourd'hui, une personne de 95 ans ne doit pas seulement assumer des primes qui sont en moyenne de 43% plus élevées. Elle paie aussi en franchise et en participation aux coûts quelque 195% de plus qu'une personne de 25 ans (sans parler des frais supplémentaires pour le home ou les soins à domicile, les taxes hospitalières, les médicaments, etc.). Deuxièmement, c'est tout simplement la caractéristique de base d'une assurance que les personnes en bonne

santé (respectivement les «malades potentiels») contribuent au financement de celles malades. Dans chaque assurance, il y aura toujours – ce n'est pas un scoop! – un groupe de personnes qui paie davantage ou qui perçoit moins de prestations qu'un autre. Et c'est le cas tout particulièrement dans l'assurance de base LAMal. Mais c'était précisément la volonté politique que de fournir un approvisionnement de base en soins de santé pour tout le monde, sans discrimination. Troisièmement, il faut rappeler que les rabais de primes accordés actuellement pour les franchises à options sont de toute manière trop élevés au niveau actuariel, selon des calculs de l'OFSP. Autrement dit: ils permettent d'ores et déjà aux assurés en bonne santé de se soustraire en partie au principe de la solidarité financière dans l'assurance de base («pool de risques uniforme»).



Aujourd'hui, près de 20% des habitants sont assurés selon un modèle standard, et ce sont souvent des personnes qui ne peuvent pas se permettre, en raison de leur état de santé, de choisir des options comme une franchise élevée par exemple.

DIFFÉRENCES FRAPPANTES ENTRE LES CANTONS

En plus des différences entre les groupes d'assurés, l'annonce des primes 2020 comprend aussi des écarts importants entre les cantons. Ainsi, les primes baissent de 1,5% dans le canton de Lucerne, mais elles grimpent de 2,9% à Neuchâtel! Cette forte disparité est l'expression d'une organisation boiteuse de l'assurance de base, qui est mise en œuvre par le biais de plus de 50 caisses privées dans un total de 42 régions de primes. Cette fragmentation entraîne régulièrement des distorsions financières auxquelles les assurés se trouvent livrés de façon arbitraire et sans aucune alternative (sans même parler des changements de caisse, qui sont souvent des démarches fastidieuses et sans grands effets). Dans le canton de Neuchâtel par exemple, la principale raison de cette hausse de primes massive s'explique

par le fait que près de la moitié de la population de ce canton est assurée auprès de la caisse bon marché Assura. Celle-ci a calculé trop chichement ses réserves au cours des dernières années, contrairement à l'ensemble ou presque de ses concurrentes. Elle se rattrape aujourd'hui par des hausses de primes. L'exemple de Neuchâtel est on ne peut plus clair: avant que certains cantons ne se retrouvent otages de quelques rares caisses, voire d'une seule, ils devraient, si la population le souhaite, avoir la possibilité de créer eux-mêmes une caisse maladie cantonale. C'est précisément ce que le Gouvernement vaudois a demandé récemment (une initiative cantonale est à prévoir aux Chambres fédérales). Cela permettrait d'en finir avec les variations des réserves. Mais surtout, on pourrait enfin investir efficacement dans la prévention et faire des économies dans les frais administratifs. ■

Non à une libéralisation à haut risque de l'électricité

L'Union syndicale suisse dit son opposition à la volonté du Conseil fédéral d'ouvrir complètement le marché

Sylviane Herranz

Le 27 septembre, à la veille de la manifestation gigantesque pour le climat à Berne, le Conseil fédéral réaffirmait «son souhait d'ouvrir complètement le marché de l'électricité». Une ouverture nécessaire à la conclusion de l'accord sur l'électricité négocié depuis des années avec l'Union européenne, projet pour l'instant bloqué dans l'attente d'une résolution du dossier sur l'accord institutionnel. L'Union syndicale suisse (USS), qui s'était battue avec succès en 2002 déjà contre la volonté de privatiser le marché de l'électricité, critique, dans un communiqué, «une libéralisation à haut risque». La faïtière estime que la proposition du Conseil fédéral «ne nous rapproche pas d'un centimètre de la transition énergétique et met en danger la sécurité d'approvisionnement». L'USS se demande aussi si, avec son annonce, le gouvernement ne tente pas «d'envoyer un signal à la Commission européenne».

La faïtière des syndicats rejette l'ouverture complète du marché de l'électricité. Cette dernière est un bien indispensable à la population et à l'économie, explique-t-elle, un bien devant être disponible en tout temps. «Il faut donc une coopération extrêmement fiable dans la branche et on doit pouvoir planifier à long terme la demande et l'offre, mais certainement pas faire de l'expérimentation sur les marchés!» s'empare l'USS, tout en soulignant que la Suisse dispose actuellement d'un approvisionnement très stable et de prix modérés. De l'ordre de 21 centimes le kilowattheure en moyenne, un tarif moindre que celui des pays voisins ayant complètement libéralisé leur marché. Par ailleurs, la libéralisation obligerait les ménages à se fournir «parmi 600 gestionnaires de réseaux de distribution et autres prestataires», d'où une hausse immanquable des coûts, car les fournisseurs devront dépenser «des sommes énormes en marketing et en administration». Et l'USS de conclure: «La priorité aujourd'hui doit aller à la transition ra-

pide vers une production d'électricité de sources renouvelables. Tout particulièrement en Suisse, que la topographie rend très vulnérable aux effets du réchauffement climatique. Des communautés d'énergie sont déjà possibles aujourd'hui. La structure actuelle du marché suisse de l'électricité a plus que fait ses preuves en termes de résistance aux crises. Il n'y a aucune raison de mettre cela en jeu!» ■



L'Union syndicale suisse s'était déjà battue avec succès en 2002 contre la volonté de privatiser le marché de l'électricité.

LE TRAVAIL À L'HEURE EN QUESTIONS...

Unia vient de réactualiser sur son site internet les informations relatives au travail à l'heure. Bon à savoir

Sonya Mermoud

Quels sont les types de contrats pour le travail rémunéré à l'heure? Dans quels délais les employés doivent-ils recevoir les plannings horaires? Ont-ils droit à des vacances et à des jours fériés payés? Que se passe-t-il en cas de maladie, d'invalidité? A l'âge de la retraite... En forte progression, les jobs payés à l'heure profitent le plus souvent aux employeurs qui déterminent le temps du travail. Avec, pour conséquence, des revenus irréguliers, des sommes qui varient souvent d'un mois à l'autre rendant le règlement des frais fixes compliqué, la conciliation entre la sphère privée et celle professionnelle, et l'organisation de la vie sur le moyen et le long terme difficile. Les salariés concernés par cette pratique ont néanmoins des droits qu'ils doivent connaître pour éviter que cette flexibilisation du temps de travail, touchant toutes les branches, n'entraîne pas seulement d'effets négatifs. Pour les aider et les conseiller au mieux, Unia a réactualisé son dossier web sur l'emploi rémunéré à l'heure. Les personnes intéressées y trouveront des réponses aux nombreuses questions générées par ce mode d'engagement. Englobant les demandes les plus fréquentes, cet outil syndical se veut pratique et facile d'accès. Un guide incontournable pour toutes les personnes payées à l'heure et œuvrant sur appel. ■ unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/salaire-horaire

RECTIFICATIF NÉGOCIATIONS REPOUSSÉES

Dans notre édition du 2 octobre, nous vous annoncions le coup d'envoi des négociations salariales dans le second œuvre romand à cette même date. Alors que nous mettions sous presse, la rencontre a été repoussée au 23 octobre. Pour rappel, Unia exige une augmentation de tous les salaires à hauteur de 100 francs, en plus de la compensation de l'indice d'inflation. Affaire à suivre, donc. ■ MT

LE COURRIER

**Votre abonnement, la garantie
d'un média indépendant**

Essai Web 2 mois: CHF 19.-



www.lecourrier.ch

BELLE VICTOIRE POUR LE PERSONNEL D'ISS

Après une grève et plus d'un an de négociations, les employés ont notamment obtenu un treizième salaire et une cinquième semaine de vacances. Pour Unia, leur détermination a été exemplaire

Manon Todesco

Il leur aura fallu se battre pendant plus d'un an aux côtés d'Unia, mais aujourd'hui, les résultats sont là. Les employés de la multinationale danoise ISS Facility Services en charge de la logistique au CERN, à Meyrin, peuvent enfin souffler. Après une journée de grève début avril 2018, lors de laquelle ils exigeaient de leur direction l'ouverture d'un dialogue au sujet de leurs conditions de travail, la lutte a enfin porté ses fruits. Dans un courrier adressé fin septembre par leur direction, les travailleurs ont appris que l'entreprise allait modifier leurs contrats en acceptant leurs demandes dès janvier 2020, à savoir un treizième salaire complet pour tous ainsi qu'une cinquième semaine de vacances. La révision du système des primes entraînera également une hausse des salaires. Rappelons que, jusqu'ici, seule une minorité touchait un treizième salaire complet, la plupart des collaborateurs ayant généralement droit à un tiers de sa rémunération mensuelle.

«Ils n'y croyaient pas, rapporte Umberto Bandiera, secrétaire syndical en charge du dossier. Toutes leurs revendications ont abouti, c'est une excellente nouvelle!» Il faut dire que les négociations n'ont, de loin, pas été faciles. «Nous avons dû plusieurs fois recourir à la Chambre des Relations collectives de travail, car les négociations étaient au point mort, explique le syndicaliste. Jusqu'au bout, la direction d'ISS Facility Services ne voulait pas entrer en matière sur les questions économiques pour des raisons budgétaires. C'est donc une belle surprise!»

PERSONNEL RASSURÉ

Dans notre article du 11 avril 2018, nous relations également le cas d'un travailleur âgé licencié, Jérôme (prénom d'emprunt), mais aussi les craintes du personnel quant à la pérennité de leurs emplois, ISS Facility Services étant dépendante d'un mandat, renouvelé ou pas, par le CERN. Tous ces points ont pu être résolus. Après une procédure au Tribunal des



Lutte payante. La journée de grève menée en avril 2018 porte aujourd'hui ses fruits.

prud'hommes, Jérôme a réussi à trouver un accord à l'amiable avec l'entreprise comprenant une indemnisation. «Pour le reste, nous avons signé un accord prévoyant un plan de maintien de l'emploi en cas de perte du mandat par ISS Facility Services, commente

Umberto Bandiera. Le but étant d'éviter le scénario du licenciement collectif.» Les employés et leur syndicat se félicitent de ce travail en équipe, qui aura permis de restaurer le dialogue social au sein de l'entreprise et de mettre en place des nouvelles condi-

tions contractuelles. «Ce conflit aura montré qu'avec de la solidarité, de la détermination et du courage, on peut œuvrer en amont pour exiger mieux sur nos places de travail», conclut le secrétaire syndical. ■

«Le personnel Migros mérite mieux»

Le 1^{er} octobre, Unia a sensibilisé les clients de Migros partout en Suisse sur les conditions salariales du personnel de vente



Solidaire avec le personnel Migros, Unia a sensibilisé la clientèle pour qu'elle soutienne, avec les sacs distribués, la demande d'une augmentation de salaire de 2 %.

Aline Andrey

«Grâce à vous, cliente ou client, Migros se porte bien: presque un demi-milliard de bénéfices en 2018. Migros a ainsi pu baisser certains prix et investir pour l'avenir. Par contre, le personnel qui contribue énormément à ces bénéfices n'en voit pas la couleur.» C'est avec cette information, accompagnée d'un sac réclamant «de meilleurs salaires pour les vendeuses et les vendeurs!», qu'Unia a lancé une action de solidarité dans les magasins Migros pour sensibiliser les clients à soutenir une augmentation de salaire de 2% pour le personnel de vente. Unia, non signataire de la CCT Migros, souligne dans un communiqué que «le personnel travaille dur pour assurer la prospérité de Migros», tandis que «les salaires réels ont baissé de 0,2% l'an dernier». «Et cela alors que les employés doivent effectuer toujours plus

de tâches en étant toujours moins nombreux dans les rayons et aux caisses», indique encore le flyer distribué partout en Suisse le 1^{er} octobre. Cette tendance est générale dans le commerce de détail. De ce fait, le syndicat demande une augmentation partout, en particulier dans les enseignes de Migros et de Coop. De surcroît «les salaires minimums des stations-services doivent augmenter de 150 francs, et un salaire minimum doit être introduit au Tessin». Pour Unia, ce combat s'inscrit dans la poursuite de la grève des femmes du 14 juin puisque le commerce de détail est un secteur à majorité féminine. «Les salaires sont plus bas que dans les autres secteurs, et ils stagnent!» indique Unia qui réclame aussi «des analyses systématiques des salaires dans toutes les entreprises, et des mesures efficaces pour abolir la discrimination salariale sans plus attendre». ■

COOP: EMPLOYÉS CONSULTÉS

Chez Coop, le troisième round de négociations salariales se déroulera ce vendredi. Unia réclame une augmentation générale de 2% ainsi qu'un budget séparé pour corriger les inégalités de rémunérations entre hommes et femmes. Le syndicat a lancé une large consultation du personnel pour connaître son avis sur le résultat des négociations et rappelle que, l'an passé, 78% des employés étaient déçus par les hausses accordées individuellement, de manière peu transparente et laissant des collaborateurs sans rien. Les travailleurs de l'enseigne peuvent encore répondre au sondage jusqu'au 11 octobre au plus tard. Le groupe professionnel Coop d'Unia se prononcera le 21 de ce mois sur l'issue des pourparlers. ■ SM

Pour répondre au sondage: unia.ch/coop-salaires

UNE START-UP PROPOSE AUX ENTREPRISES DE SE PRÊTER DES EMPLOYÉS

A Neuchâtel, Human Hub a lancé une plate-forme d'échanges de collaborateurs

Jérôme Béguin

Pour faire face au ralentissement de la demande et aux réductions de commandes, une start-up neuchâteloise propose aux entreprises de «se prêter» entre elles leurs employés. Un article d'*Arcinfo*, paru la semaine dernière, présentait la plate-forme web développée par Human Hub, qui permet aux sociétés de «s'échanger des collaborateurs compétents à prix coûtant, tout en respectant des règles de confidentialité stricte». D'une part, l'idée est d'éviter lors des baisses de régime le recours au chômage partiel, voire à des licenciements, et donc une perte de collaborateurs et de compétences. Et, d'autre part, l'avantage pour les entreprises hôtes est de disposer rapidement de personnel qualifié sans passer par les coûteuses agences de placement. Les travailleurs «prêtés», eux, restent sous contrat avec leur employeur, conservent leurs taux horaire et leurs conditions salariales, leurs éventuels trajets supplémentaires sont remboursés et comptés comme du temps de travail, nous explique-t-on. Sur le plan légal, Human Hub assure avoir obtenu un feu vert du Secrétariat d'Etat à l'économie. Les entreprises hôtes doivent toutefois s'annoncer et obtenir l'accord du Service de l'emploi. L'outil a déjà été testé chez le fabricant de machines Ciposa, dont la direction a fait part de sa satisfaction au quotidien neuchâtelois.

«L'avantage indéniable est de maintenir les personnes en emploi et aux entreprises de disposer à moindres frais de personnel dont elles ont besoin temporairement. Mais il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas d'explosion de nouvelles formes de travail qui seraient créées dans le seul but de détourner les règles de droit du travail. Il y a déjà trop de relations de travail ubérisées», tempère, pour sa part, la secrétaire régionale d'Unia Neuchâtel, Catherine Laubscher. De nombreux problèmes risquent en effet de se poser. Des employés d'une entreprise non signataire d'une convention collective pourraient être envoyés dans une société conventionnée sans bénéficier des avantages afférents, pointe, par exemple, la responsable syndicale. Les salariés concernés peuvent-ils au moins refuser de participer contre leur plein gré à cette Bourse d'échanges, s'opposer à une mission? «Oui, mais cela peut être un peu théorique vu la crainte d'être licencié en cas de refus», estime Catherine Laubscher.

EXPÉRIENCES DANS LE CANTON DE VAUD

Unia, le Groupement suisse de l'industrie mécanique et le canton de Vaud ont déjà mené une expérience similaire dans le contexte de la crise de 2008. Sauf que là, le projet était géré par les partenaires sociaux. «La mesure avait été proposée par les commissions d'entreprises dans le contexte de la crise de 2008, se souvient le secrétaire régional d'Unia Vaud, Yves Defferrard. Il n'a pas été simple de convaincre les employeurs, qui craignaient la concurrence et la lourdeur de la procédure. Mais des sociétés comme Sapal, Tesa, Bombardier ou Bobst ont joué le jeu durant trois à quatre ans. Nous avons mis au point toute une série de règles sur les questions de volontariat, d'horaires ou de trajets. Si l'on veut éviter la dégradation des conditions de travail et d'embauche, l'exploitation des travailleurs, il faut définir un cadre précis. 150 emplois ont été préservés la première année, on a aussi utilisé cet outil lors de licenciements collectifs et, au final, plusieurs centaines de postes de travail ont pu être maintenus. L'objectif était aussi de favoriser la formation. Une vingtaine de chaudronniers, qui n'avaient plus d'activité chez Bombardier, ont été ainsi envoyés chez Bobst où ils ont appris à monter des tableaux électriques. Depuis lors, le dispositif n'a pas été réactivé. Ce serait plus compliqué aujourd'hui. Certaines entreprises ont été rachetées par de grands groupes et on a désormais souvent affaire à des managers qui changent tous les deux ans.» ■

«JE SUIS HEUREUX D'AVOIR FAIT DE LA CGAS UN MODÈLE»

Claude Reymond, l'infatigable secrétaire de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), passe le témoin. Interview

Propos recueillis par Jérôme Béguin

Claude Reymond prend une retraite bien méritée. Depuis 22 ans, il est l'infatigable secrétaire de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). Avant cela, ce typographe a animé plusieurs grèves à la *Tribune de Genève* durant la décennie 1980. Représentant le personnel, il fut même le sujet principal de l'une d'elles lorsqu'en 1983, la direction du quotidien le licencia. Après trois jours d'arrêt de travail de ses collègues et un passage devant un tribunal arbitral et les prud'hommes, l'employeur fut forcé de le réintégrer. En 1991, le syndicaliste combatif prit la succession d'André Baudois au secrétariat de l'Union des syndicats du canton de Genève. Avec la Société des employés de commerce et l'Association des commis de Genève, celle-ci avait formé, en 1962, la CGAS, qui, après plusieurs réformes, prit en 1997 la forme qu'on lui connaît depuis: une faïtière réunissant l'ensemble des syndicats du bout du lac avec pour cheville ouvrière Claude Reymond. Alors qu'il passe aujourd'hui le témoin à un binôme constitué de Laure Faessler et Joël Varone, nous lui avons demandé de tirer un bilan de son action.

«Je suis de tendance
conseilliste, en faveur
de l'autonomie ouvrière»

Quel a été l'essentiel de votre travail toutes ces années au sein de la CGAS?

La CGAS s'était à l'origine constituée pour intervenir sur le logement, l'aménagement et l'intégration de l'immigration auprès du Conseil d'Etat et de l'Union des associations patronales genevoises. J'ai soutenu le courant qui voulait en faire un véritable outil de combat syndical. Nous avons lancé des initiatives pour l'emploi et la formation, des interventions afin que les assurances sociales ne discriminent pas les travailleurs frontaliers, pris position dans plein de votations, fait des référendums... En 1995, c'est de là qu'est parti le référendum contre la Loi sur le travail qu'on a gagné en décembre 1996. On a fait des trucs fous...

Une partie de ma charge a aussi constitué à rappeler aux uns et aux autres qu'ils sont en devoir de se respecter. Dès mon engagement au service des ouvriers, je me suis abstenu de toute affiliation pour être en mesure de ne pas subordonner mes activités professionnelles à des intérêts de famille politique ou groupusculaire. Et, si j'ai eu parfois des difficultés avec des présidences qui voulaient capter les ressources du secrétariat, cela n'a jamais porté à conséquence...

De tout le travail accompli, de quoi êtes-vous le plus fier?

Ce dont je suis le plus heureux, c'est que depuis quelques années, on dit au sein de l'Union syndicale suisse (USS) que la CGAS est un modèle dans notre pays en tant qu'organisation plurielle, regroupant tout ce qui est syndical, avec une culture du débat. Je pense que j'y suis pour quelque chose. Je suis fier aussi d'avoir pu un peu juguler l'impunité des tyrans avec la condamnation d'Erwin Sperisen*, c'est un dossier que la Commission internationale de la CGAS a porté durant neuf ans.

Quel est le meilleur souvenir que vous conserverez?

J'en ai beaucoup. L'un des plus beaux est d'avoir concrétisé la solidarité d'une région à la Boillat de Reconvilier, en grève en 2006.

Avez-vous des regrets?

Justement, en ce qui concerne la Boillat, pour moi, on aurait pu faire constater par un juge que l'entrepreneur nuisait à sa propriété et devait en être dessaisi. Je regrette de n'avoir pas réussi à convaincre Renzo Ambrosetti, le président d'Unia d'alors, de soutenir cette perspective.

Quand j'ai commencé dans la communauté syndicale, je bossais 8 heures en usine et 2 à 3 heures pour les syndicats. Ensuite, à la CGAS, je faisais jusqu'à 14 heures par jour – j'ai réduit à 11 ou 12 depuis quatre ans. Mes heures supplémentaires n'ont jamais été facturées. Bien que je n'aie été frappé par le chômage que pendant trois mois, l'AVS me dit que je n'ai pas assez cotisé pour toucher une rente complète, et le premier trimestre de ma LPP équivaut à mon dernier salaire. J'ai peut-être trop donné sans compter. Je suis trop fleur bleue.

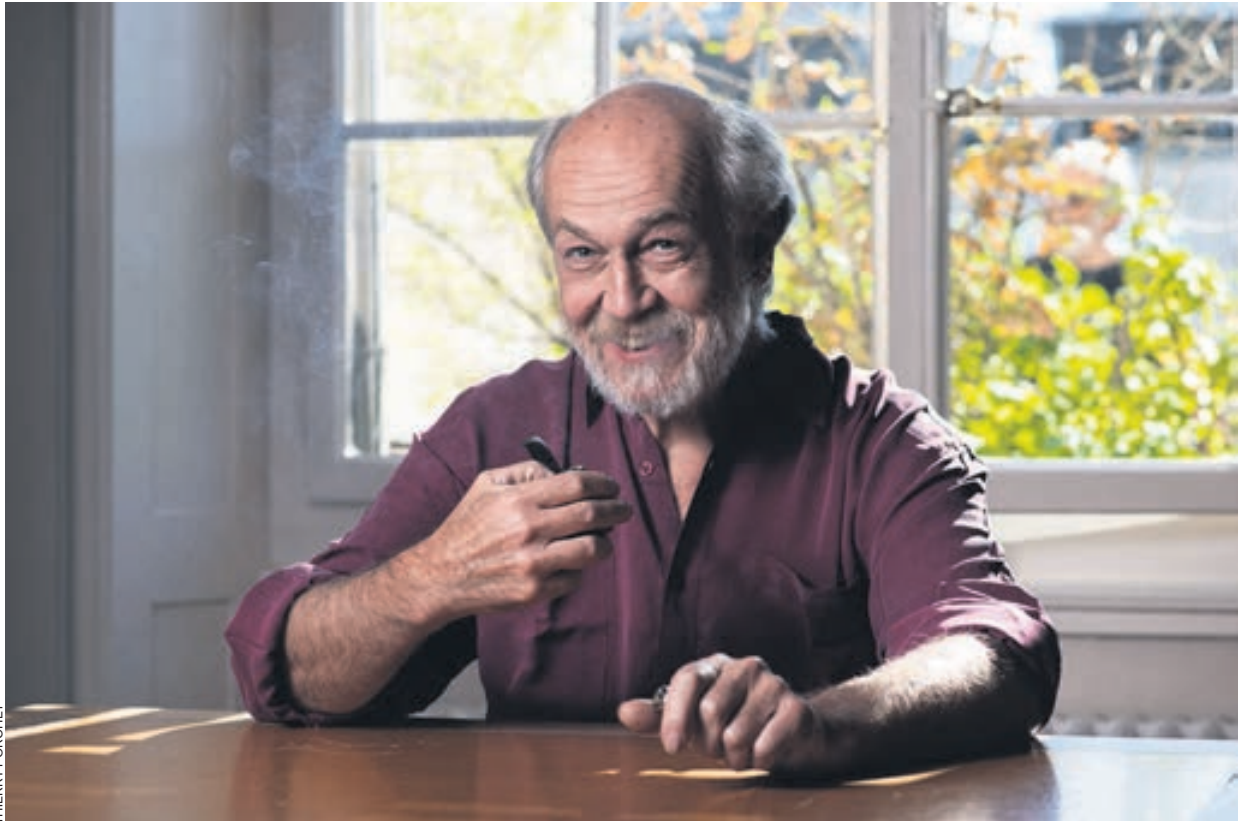
J'ai été engagé expressément comme secrétaire administratif et non politique, car mon action syndicale était en porte-à-faux avec celle de plusieurs fédérations. Anarcho-syndicaliste jusqu'à 20 ans, léniniste jusqu'à 30, je suis devenu de tendance conseiliste, en faveur de l'autonomie ouvrière. Je ne suis pas pour faire des syndiqués des êtres obéissants, mais de véritables acteurs. Les travailleurs n'ont besoin que d'une discipline, celle qu'ils s'imposent par leurs luttes. Mais cette façon de faire gêne les cadres de nos organisations. On m'a dit que je devais obéir aux instances et j'ai toujours pris soin de les servir loyalement. Je préconisais cependant que le secrétariat s'appuie aussi sur une assemblée de militants pour réaliser les coups de poing de solidarité intersyndicale. Mais les camarades n'en ont pas voulu, ils craignaient sans doute qu'elle acquière une prépondérance transversale et organisationnelle, car la lutte décide de tout. Ça fait partie des choses que je regrette.

Avez-vous des projets pour votre retraite? Est-ce qu'on vous croiera encore aux manifs?

Je vais rester ici pour faire de l'intendance en tant qu'administrateur de l'Association des salles de réunions ouvrières et, évidemment, j'irai encore aux manifs.

Quelle est votre analyse sur la situation du mouvement syndical et comment voyez-vous l'avenir? Quels sont les défis à relever?

Il y a une modification de la division du travail, on est moins nombreux et il y a l'automatisation. Avant, pour produire, il fallait se causer et se voir. En tant que typo, puis relieur, j'ai occupé une place privilégiée pour constater le délitement des conditions de travail. Il est devenu bien plus difficile pour les syndicalistes d'organiser des moments collectifs de réflexion pour améliorer les conditions de travail, même si on bénéficie de nouveaux moyens de communication – on peut ainsi décider d'une grève en vingt minutes sur whatsapp. Un des défis est de recoller avec les jeunes. J'ai essayé de susciter l'intérêt syndical pour la formation professionnelle, pour les formations paritaires. Mais celles-ci ne sont qu'en dernière année, c'est trop tard pour présenter aux apprentis le rôle des syndicats, et elles ne durent que 45 minutes.



Par ailleurs, j'avais proposé il y a vingt ans de développer les formations à l'Université ouvrière. Il est évident qu'un syndicaliste doit maîtriser certaines notions s'il veut, face à un patron qui raconte des salades,

«Je suis prêt à monter
sur une barricade
ou à bouter le feu»

émettre des contestations et des contre-propositions. Mais le courant social-démocrate et trop de chefs n'ont pas voulu introduire la philosophie dans le programme des cours. A mon avis parce qu'ils ont renoncé à penser les organisations syndicales comme des instruments qui contribueront à précipiter la chute de l'exploitation en faveur d'un autre mode de production et de répartition des richesses. A la place, on résiste au jour le jour, on navigue à vue. L'USS

a bien un programme sur quatre ans, mais il ne postule pas pour changer le monde.

La protection des représentants syndicaux vous tient à cœur et reste d'actualité. En 2017, vous aviez publié à l'attention de l'USS une «Déclaration sur l'honneur», dans laquelle vous vous engagiez à vous porter «en tout lieu pour participer aux actions de résistance syndicale» aux licenciements antisyndicaux...

C'est à la suite du licenciement de Maguy Bouget** que j'ai radicalisé ma position. Je suis pour un droit de veto des salariés sur la capacité de l'employeur à rompre le rapport de travail avec un représentant du personnel qu'ils ont élu. Point barre. Je n'ai pas reçu de réponse de la présidence de l'USS à ma déclaration sur l'honneur, qui devait susciter la création d'un groupe de combat ou d'interposition intersectoriel. Cela serait pourtant utile. L'horloger licencié dernièrement dans la vallée de Joux aurait été heureux qu'on débarque à 40 ou 60 pour occuper avec lui son poste de travail le temps qu'une solution soit trouvée. Moi, je suis disponible 24 heures

sur 24, 365 jours par an, pour me porter sur un lieu où on aura décidé d'ériger une barricade ou de bouter le feu. Je suis persuadé de ne pas être l'exception, on doit être 50, 100 ou 200 en Suisse à disposer de cette aptitude. Il faut juste tenir l'inventaire de ce réseau, maintenir une communication minimale, lui permettre aussi de pouvoir remonter vers le centre pour solliciter des interventions. Il faudrait aussi établir une liste d'avocats et d'huissiers judiciaires dans chaque canton que l'on puisse mandater. J'ai une façon un peu militaire de voir les choses, mais je crois qu'il faut de l'organisation, même beaucoup d'organisation et de l'audace; ensuite, rien ne résiste. ■

*Ex-chef de la police guatémaltèque condamné par la justice genevoise pour l'assassinat de détenus.

**Animatrice socioculturelle à l'EMS du Léman, représentante du personnel et, par ailleurs, membre de la commission cantonale des EMS et présidente de Syna à Genève, licenciée en 2007.

Quand il n'est pas enregistré, le temps de travail s'allonge

Une étude de l'Université de Genève a évalué les effets de l'assouplissement de l'enregistrement du temps de travail

Aline Andrey

Sans enregistrement du temps de travail, les horaires des salariés s'allongent. C'est l'une des conclusions d'une étude de l'Université de Genève, mandatée par le Seco pour évaluer les effets des modifications aux règles concernant l'enregistrement du temps de travail (art. 73a et 73b OLT 1*) entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Soit 45,6 heures en moyenne pour les collaborateurs concernés par l'article 73a, 41,8 heures dans le cas de l'article 73b, et 39,6 heures dans le cas d'un enregistrement systématique du temps de l'activité professionnelle. La probabilité d'une durée hebdomadaire du travail très élevée (au-delà de 55 heures) est également plus grande pour les premiers (11,7%, contre 3,4% pour les seconds et 1,3% pour ceux qui enregistrent toutes leurs heures). Avec son corollaire de travail du soir, du samedi et du dimanche. L'équipe de chercheurs dirigée par le sociologue Jean-Michel Bonvin tempère: «Les résultats

de notre étude ne permettent pas de tirer des conclusions définitives sur le lien entre modalités d'enregistrement du temps de travail et état de santé.» Ils soulignent toutefois: «Cependant, l'absence de mesures d'accompagnement et l'insatisfaction vis-à-vis du mode d'enregistrement des heures de travail (tout particulièrement dans les cas où des personnes soumises aux art. 73a et 73b souhaiteraient enregistrer l'entièreté de leurs heures) sont significativement corrélées avec un niveau de stress élevé.» Et si «la conciliation travail-famille est généralement considérée comme bonne», il s'avère toutefois que «de nombreux travailleurs ont des difficultés à se détacher du travail et éprouvent de la fatigue au point de renoncer à des activités de loisir». Phénomène qui touche surtout le personnel qui n'enregistre pas son temps de travail.

LECTURE DIFFÉRENTE

Le Seco, quant à lui, met surtout en lumière, dans son communiqué de



Pour Unia, l'enregistrement des heures réellement effectuées est très important afin de prévenir stress, surcharge et travail non rémunéré.

presse, que «du moment où leur entreprise introduit des mesures d'accompagnement, ils ne sont pas en moins bonne santé et ne sont pas davantage stressés que les personnes qui enregistrent systématiquement leur temps de travail». Un facteur qui s'expliquerait par une plus grande autonomie, et ainsi par «une meilleure gestion des situations de stress». Or, seuls 60% des travailleurs affirment que l'employeur a pris des mesures pour garantir la protection de la santé. Leena Schmitter, porte-parole d'Unia, commente: «Il serait donc plus cohé-

rent de dire que l'enregistrement des heures réellement effectuées est très important pour prévenir le stress et la surcharge de travail, les maladies liées au travail et le travail non rémunéré.» Et d'ajouter: «Plusieurs autres études montrent une augmentation constante du stress dans le monde professionnel et un accroissement de l'épuisement professionnel. Il faut donc renforcer la protection des salariés et non l'affaiblir comme le veut notamment l'initiative parlementaire de Konrad Graber qui propose de déréguler la durée maximale de travail et d'autoriser le travail

le dimanche. Le Parlement doit tenir compte de l'opposition des syndicats, mais aussi des médecins du travail, des Eglises et des cantons, et enterrer ce projet, comme il l'a fait avec l'initiative Keller-Sutter.» ■

*L'article 73a de non-enregistrement du temps de travail s'applique aux collaborateurs touchant un salaire brut annuel de plus de 120 000 francs et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur activité professionnelle. L'article 73b prévoit toutefois l'enregistrement de la durée totale du travail.

Diminuer les heures, pas les salaires

Sociologue suisse, Nicola Cianferoni publie un livre sur les conditions de travail dans la vente à la suite d'une enquête de terrain dans deux grandes entreprises

Propos recueillis par Aline Andrey

Travailler dans la grande distribution. La journée de travail va-t-elle redevenir une question sociale? C'est sous ce titre que Nicola Cianferoni, sociologue du travail, post-doctorant à l'Université de Genève et à celle de Neuchâtel, publie une étude issue d'une enquête de terrain menée de 2012 à 2013 dans le canton de Genève, dans neuf magasins de deux grandes entreprises du secteur. Il y décrit les conditions de travail des employés à différents échelons sur la base d'une septantaine d'entretiens. Le chercheur met en exergue trois phénomènes essentiels qui se renforcent depuis les années 1990. Premièrement, une intensification du travail, générée notamment par la polyvalence liée à la diminution progressive du nombre de salariés. Cette intensification entraîne une usure des corps, entre autres des troubles musculo-squelettiques,

comme le problème du tunnel carpien spécifique aux caissières. Deuxièmement, une disponibilité temporelle de plus en plus large, conséquence d'une flexibilisation des horaires, des temps partiels contraints, des horaires irréguliers. Troisièmement, une déqualification liée à l'automatisation, notamment chez les bouchers. Ce processus pressurise les travailleurs qui ne sont ni mieux payés ni récompensés d'une réduction du temps de travail (sans perte de salaire). Au contraire, le chercheur observe une augmentation des heures, notamment pour les cadres. D'où l'interrogation de Nicola Cianferoni: la journée de travail va-t-elle redevenir une question sociale?

Que répondez-vous à la question que vous posez dans votre titre?

C'est oui. Car le système social atteint bientôt ses limites. Fin du XIX^e siècle, début du XX^e, le temps de travail diminue fortement, puis plus lentement jusque dans les années 1990. Dans les années 1970-1980, on pensait que le temps de travail était réglé. Mais les tensions croissantes autour de cette question réapparaissent. Le capital n'arrive plus à extorquer de la richesse sur les travailleurs seulement par une hausse de la productivité. Il doit donc leur demander davantage. L'Office fédéral de la statistique indique qu'une diminution légère de quelques minutes s'est encore produite ces dernières années, mais il ne tient pas compte du temps de travail non comptabilisé. Dans mon enquête, j'observe qu'une partie non négligeable des gérants et des chefs d'équipe font des heures supplémentaires gratuitement. J'ai remarqué cela dans d'autres situations comme à La Poste ou dans le secteur bancaire. Le travail est de plus en plus basé sur la tâche à accomplir, au point que le personnel ne prend pas toutes les pauses, ni même parfois les vacances,

ou encore qu'il rentre plus tard le soir. A cela s'ajoutent les emplois à temps partiel, souvent sous dotés, et la lecture des e-mails le soir et le week-end.

Dans la grande distribution, vous montrez que l'engagement d'étudiants joue un rôle de régulation...

Oui, les étudiants permettent la régulation des tensions, en travaillant les soirs et les week-ends. Mais cela ne suffit pas à amortir complètement l'extension des horaires. Ils doivent être encadrés par du personnel fixe. Les gérants, les chefs d'équipe forment la vraie valeur d'ajustement. Tout le monde est mis sous pression par les prolongements d'horaires d'ouverture, qui empiètent sur la qualité de vie, la famille... La division sociale et sexuée du travail se renforce. Les caissières sont souvent engagées à temps partiel, parce que celui-ci permet une plus grande flexibilité des horaires. Les fluctuations entre heures négatives et positives sont grandes.

Y aura-t-il encore des caissières à l'avenir, selon vous?

Quand j'ai mené mon étude en 2012-2013, on sentait les prémisses de l'automatisation. En quelques années, le changement est gigantesque. Aujourd'hui, de plus en plus de gens pratiquent le self-scanning ou le self-check-out. C'est un gain de temps pour le client, qui fait lui-même le boulot. Mais le consommateur est aussi un travailleur de plus en plus mis sous pression sur son lieu de travail. Sa journée de travail s'intensifie à tous les niveaux. Reste que, fondamentalement, je ne déplore pas qu'un métier nuisible pour la santé disparaisse. Je ne crois pas qu'on puisse s'opposer à ce processus d'automatisation des emplois peu qualifiés comme les caissières, les facteurs, les guichetiers... Mais com-

ment créer de nouveaux postes intéressants tout en requalifiant des travailleuses et des travailleurs peu qualifiés et usés – physiquement et émotionnellement? Comment diminuer le temps de travail sans baisser les salaires, et en embauchant pour éviter l'intensification? Ces questions interrogent le rapport de force, et les syndicats sont à la peine.

Vous parlez des syndicats qui sont soit exclus des magasins soit coincés par un partenariat social qui ne répond pas aux besoins du personnel... Que faire?

Mon constat est dur, j'avoue. Il ne se limite pas à la vente, ni à la Suisse. Les syndicats doivent redevenir un outil pour les travailleurs. Ils doivent se le réapproprier, mais comment? C'est un problème de société. Il y a aussi la peur intériorisée du travailleur d'être licencié. Sans compter que les luttes demandent beaucoup d'énergie. Avec la norme temporelle néolibérale, les points de repères disparaissent. Il y a moins de temps à disposition pour les activités syndicales et citoyennes. Partout, on assiste à un phénomène d'épuisement. Les congés maladies font encore office de soupapes. Pour l'instant, chacun arrive encore à tenir individuellement, mais jusqu'à quand? Mon hypothèse est que ces tensions conduiront le mouvement ouvrier à se restructurer. Peut-être qu'il le fera autour de cette question du temps de travail.

Qu'est-ce qui vous a particulièrement frappé lors de votre enquête?

Ce boucher qui était chargé de fermer les boucheries dans les magasins. Il détruisait son propre métier. Je trouvais ça très violent, lui pas. Il l'acceptait sans résister. Cela m'a fait penser à l'enquête sur *Les Chômeurs de Marienthal* (Editions de Minuit, 1982). En 1931, la seule usine du village ferme, engendrant une dégra-



L'automatisation n'a cessé ces dernières années de gagner du terrain. Une évolution qui pose des défis en matière de création de nouveaux postes de travail.

dation de la vie sociale. Celles qui tiennent le mieux sont les femmes, car elles gardent une activité structurante: s'occuper des enfants. Les derniers ouvriers payés sont ceux chargés de détruire l'usine...

Que pensez-vous de la victoire dans les urnes à Nyon du personnel de vente, du syndicat Unia et des partis de gauche contre l'extension des horaires?

Les horaires d'ouverture des magasins ont un impact direct sur les conditions de travail. Une résistance contre l'extension des horaires d'ouverture est donc légitime. La société a tout à gagner en posant des limites à la journée de travail. Cela permet de dégager plus de temps pour produire une richesse sociale qui n'est pas comptabilisée en francs, mais aussi pour favoriser un partage plus égalitaire du travail domestique entre hommes et femmes. ■

Nicola Cianferoni, *Travailler dans la grande distribution. La journée de travail va-t-elle redevenir une question sociale?*, Editions Seismo, 2019, 215 pp.



Le livre vient de paraître aux Editions Seismo.

TRAVAILLEURS PAYÉS AU COMPTE-GOUTTES: ILS DISENT STOP!

Lundi, onze ouvriers du second œuvre se sont mis en grève à Lutry. Afin de toucher leur salaire à temps, et intégralement, et obtenir des garanties pour l'avenir, leur patron ayant fait faillite à plusieurs reprises

Sylviane Herranz

Des travailleurs du second œuvre se sont mis en grève lundi 7 octobre en début de journée sur le chantier d'une villa à Lutry. La raison? Ils cumulent des arriérés de salaire, ce dernier ne leur est versé qu'à coup de petites sommes. Les frais de repas ne sont jamais payés, les déplacements non plus. Des indemnités de l'assurance-accidents ne sont pas versées aux personnes concernées. Certains n'ont pas de contrat de travail, d'autres un contrat à temps partiel alors qu'ils bossent à plein temps. La liste des infractions à la Convention collective du second œuvre et à la loi est longue. Actifs sur plusieurs chantiers de l'entreprise Domotic & Services, ces ouvriers polyvalents y œuvrent comme peintres, maçons ou menuisiers. Ce qu'ils exigent, c'est de toucher l'entièreté de leur salaire dans les délais car avec des petits montants arrivant au compte-gouttes c'est «impossible de nous organiser, de mettre de côté et de payer nos factures à temps!» s'exclament-ils dans un tract diffusé lundi. «C'est un stress quotidien pour nous et nos familles. Notre travail est difficile et nous avons droit au respect, cette situation doit cesser!» soulignent les ouvriers. «Aujourd'hui, nous sommes en grève pour exiger des garanties: il y a de l'argent dans les projets sur lesquels nous travaillons, pourquoi est-ce si difficile de recevoir nos salaires à la fin du mois? Nous voulons être payés, intégralement, à temps, et que la CCT soit respectée!» Les arriérés de salaire, uniquement pour le mois de septembre, se montent à 58 500 francs brut. Et les indemnités repas de ces deux ou trois dernières années s'élèvent à 42 000 francs net. Un total de plus de 100 000 francs, auquel il faudra ajouter les salaires impayés avant septembre et d'autres indemnités jamais touchées.

SOCIÉTÉ FANTÔME...

Ce qui inquiète aussi les travailleurs, c'est qu'ils ont découvert, avec Unia, que leur entreprise sise à Vevey n'existait pas juridiquement. Pourtant, c'est



L'ÉVÈNEMENT SYNDICAL

Une dizaine d'ouvriers ont posé leurs outils pour faire valoir leurs droits.

bien une camionnette de Domotic & Services qu'ils utilisent. Or cette dernière a été radiée, pour cause de faillite, du registre du commerce en 2012... Et leur patron, Ivan Drobjnak, ancien gérant de Domotic & Services, est à la tête d'un société individuelle à son nom, déclarée elle aussi en faillite en 2016, mais autorisée à poursuivre ses activités! Unia Vaud, qui soutient les travailleurs dans leur lutte, dénonce les violations de la CCT et exige l'ouverture d'une discussion immédiate avec l'employeur. Par les voix de Lionel Roche, responsable de l'artisanat, et de Nicolas Chappuis, secrétaire syndical à Vevey, Unia exige un renforcement rapide de la loi «pour que de telles situations de faillites à répétition et d'exploitation des travailleurs cessent immédiatement et que les responsables soient poursuivis en justice». Lundi, sur le coup de 14h, une première discussion a pu avoir lieu avec la représentante du bureau d'architecte ayant mandaté les travaux. A l'heure où nous mettions sous presse, en fin d'après-midi, nous apprenions qu'un rendez-vous avait été pris pour



Une société qui n'existe plus au registre du commerce...

le lendemain, mardi 8 octobre, entre l'architecte, le patron, le responsable technique des chantiers et la délégation syndicale composée de deux ouvriers et de deux syndicalistes. Affaire à suivre. ■

AGENDA UNIA

ROMANDIE

PÉTANQUE

22^e Tournoi romand syndical et amical
Nous vous invitons cordialement à participer à notre 22^e Tournoi de pétanque syndical. Ce tournoi romand aura lieu:
dimanche 27 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 gratuit.
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 nous réjouissons de vous rencontrer nombreux et nombreuses pour partager ce moment de détente et d'amitié.
André Clément et Dominique Ropraz
Inscriptions **jusqu'au 22 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 – 22 ^e tournoi de pétanque	
Repas, nom/prénom:	
Nombre d'adultes:	Nombre d'enfants:
Pétanque, nombre d'équipes de 2 pers.:	

FRIBOURG

SECRÉTARIAT

Annulation d'une permanence
La permanence syndicale à Fribourg du jeudi 31 octobre (veille de la Toussaint) est annulée.

GENÈVE

PERMANENCE POUR PERSONNES SANS STATUT LÉGAL
Horaires: mardi et jeudi de 16h à 19h.
La permanence a lieu au syndicat.

NEUCHÂTEL

CAISSE DE CHÔMAGE
Invitation à une information sur l'assurance chômage dans les locaux d'Unia:
Neuchâtel: le mardi 22 octobre à 16h.
La Chaux-de-Fonds: le jeudi 24 octobre à 16h.

TRANSJURANE

PERMANENCES SYNDICALES
Delémont: lundi et jeudi de 14h30 à 18h, vendredi de 9h à 12h (administration uniquement).
Porrentruy: lundi de 14h30 à 18h.
Tavannes: lundi de 14h30 à 18h, jeudi de 14h30 à 18h (administration uniquement).
Moutier: lundi de 14h30 à 18h.
St-Imier: lundi de 14h30 à 18h, jeudi de 14h30 à 18h (administration uniquement).

Permanence téléphonique: du lundi au jeudi de 14h30 à 17h30 et vendredi de 9h à 12h au 0848 421 600.

PERMANENCES CAISSE DE CHÔMAGE

Delémont: lundi et jeudi de 14h30 à 18h, vendredi de 9h à 12h.
Tavannes: lundi et jeudi de 9h à 12h et de 14h30 à 18h, mardi de 9h à 12h et de 14h30 à 17h, mercredi de 9h à 12h.
Porrentruy: lundi et jeudi de 14h30 à 18h.
Moutier: lundi de 14h30 à 18h.
St-Imier: lundi et jeudi de 14h30 à 18h.
Permanence téléphonique: tous les matins de 9h à 12h au 0848 421 600.

GROUPE DES RETRAITÉS

Saint-Martin et conférence sur la pêche
Le 13 novembre nous nous retrouverons pour la Saint-Martin au restaurant de la Cigogne à Miécourt. Avant le repas, à 11h, une conférence intitulée «La pêche de loisir, une activité en constante évolution» sera donnée par Messieurs Christian Theuvenat et Michel Vermot, tous deux de Porrentruy.
Prix pour le repas: 22 fr. pour les membres, 30 fr. pour les non-membres.
Inscriptions **jusqu'au 8 novembre** auprès de Denis Berger au 032 422 79 42.

FÊTE DE NOËL

Afin de vous remercier pour votre engagement syndical et pour partager un moment de convivialité, nous vous invitons, ainsi que votre famille, à notre fête de Noël Unia qui se déroulera **le 29 novembre** à la Maison des Œuvres (paroisse catholique), rue du Midi 6, à Moutier.

Les frontaliers touchés par la réforme du chômage

Dès le 1^{er} novembre, les personnes résidant en France verront les conditions d'ouverture des droits au chômage se durcir, et les indemnités diminuer. Explications

Manon Todesco

Lors de sa conférence de presse de rentrée, le Groupement trans-frontalier européen (GTE) a fait le point sur les dossiers importants en cours. Son président, Michel Charrat, s'est réjoui de la bonne santé économique de la Suisse mais a quand même exprimé son inquiétude quant aux conséquences d'un franc suisse trop fort pour la compétitivité des entreprises et les exportations helvétiques. Il a rappelé la ferme opposition du GTE aux mesures de préférence cantonale et indigène dites *light*, car «contraires aux principes de l'accord de libre circulation des personnes». Il s'est par ailleurs félicité de l'arrivée prochaine du Léman Express et du tramway à Annemasse.

ALLOCATIONS AMPUTÉES DE 30%

Au niveau politique, des changements importants seront mis en place entre le 1^{er} novembre de cette année et le 1^{er} avril 2020 pour les demandeurs d'emploi côté français, y compris donc pour les frontaliers résidant en France. Dans un premier temps, les conditions d'ouverture des droits au chômage se durciront: il faudra travailler plus longtemps sur une période plus réduite pour avoir droit au chômage. Plus précisément, pour les travailleurs de moins de 53 ans, la durée minimale d'affiliation à l'assurance chômage qui est actuellement de quatre mois d'activité sur les 28 derniers mois passera à six mois d'activité sur les 24 derniers mois. Les chômeurs de 53 ans ou plus devront travailler plus de 130 jours sur les 36 derniers mois. Par ailleurs, la réforme mise en place par le gouvernement d'Emmanuel Macron prévoira une dégressivité pour les allocations élevées. Autrement dit, les demandeurs d'emploi dont le salaire

de référence est supérieur à 4500 euros brut par mois verront leur indemnisation diminuer de 30% au début du 7^e mois de perception des allocations. Toutefois, un plancher instauré à 2261 euros net par mois ne pourra pas être franchi. De même, cette mesure ne concerne pas les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 57 ans.

AMÉLIORATIONS

Malgré ce durcissement, des avancées en matière de chômage sont à souligner. Concernant les démissionnaires, qui n'avaient jusque-là pas droit au chômage, ils pourront bientôt prétendre aux allocations à condition d'avoir travaillé les cinq dernières années dans la même entreprise et d'avoir un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise en France. Pour l'heure, le texte ne précise pas si les activités à l'étranger sont prises en compte. Quant aux indépendants qui seraient confrontés à la liquidation judiciaire de leur entreprise, ils pourraient, sous condition de revenus antérieurs, percevoir une allocation forfaitaire de 800 euros par mois pendant six mois. L'activité professionnelle devra avoir généré un revenu minimum de 10 000 euros par an sur les deux dernières années avant la liquidation. Est-ce que cela concernera les frontaliers indépendants en Suisse? Là encore, la réponse n'est pas claire. A sa demande, le GTE sera reçu par le Ministère du travail le 15 octobre prochain pour obtenir des précisions quant à l'application de ces mesures pour les chômeurs frontaliers. Affaire à suivre! ■

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.
Sion: du lundi au vendredi, de 8h30 à 9h30.
Jeudi soir, de 17h à 19h.
Martigny: du lundi au vendredi, de 8h30 à 9h30.
Jeudi soir, de 17h à 19h.
Monthey: mardi et vendredi, de 9h30 à 11h30.
Mardi soir, de 17h à 19h.

VAUD

LA CÔTE

SECRÉTARIAT

Déménagement Le Syndicat Unia La Côte déménagera en date des 10 et 11 octobre prochains dans ses anciens locaux. La permanence syndicale du jeudi 10 octobre sera fermée. Notre adresse dès le 10 octobre: Syndicat Unia, section La Côte, rue de la Mûrache 3, CP 1411, 1260 Nyon
Nos numéros de téléphone restent inchangés.

FRIBOURG DURCIT LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL AU NOIR

A l'unanimité, le Grand Conseil a décidé de mesures fortes, permettant de fermer des chantiers et d'amender les entreprises fautives jusqu'à un million de francs. Une première dans le pays et un succès pour les partenaires sociaux

Sylviane Herranz

Des sanctions pouvant aller jusqu'à un million de francs, la possibilité d'arrêter un chantier en cas de suspicion de travail au noir: le canton de Fribourg fait office de pionnier dans le renforcement de la lutte contre ce qui est considéré comme un fléau pour l'économie cantonale. Le canton perdrait ainsi 1 milliard de francs chaque année à cause du travail au noir.

Le 12 septembre, les députés au Grand Conseil ont adopté à l'unanimité, par 100 voix sans opposition ni abstention, les modifications apportées à la Loi sur l'emploi et le marché du travail (LEMT). Des améliorations exigées par les syndicats et le patronat face aux dégâts du travail au noir. Qui se manifestent non seulement sur la rémunération ou la santé et la sécurité des travailleurs, mais également en termes de concurrence déloyale pour les entreprises respectant les conventions collectives, et de pertes pour les assurances sociales et les recettes de l'Etat.

ARRÊT DES CHANTIERS

Si les nouvelles mesures inscrites dans la loi concernent tous les secteurs du marché de l'emploi notamment la construction, l'agriculture, l'hôtellerie-restauration ou encore la coiffure, domaines où le travail au noir est légion, c'est surtout dans le premier que ses effets sont les plus attendus. «La construction reste le secteur le plus touché, en particulier dans l'artisanat, et le second œuvre, avec la plâtrerie-peinture, mais également chez les ferrailleurs. Le secteur représente la moitié des emplois jugés à risque dans le

canton, et l'essentiel de la masse salariale non payée», précise Armand Jaquier, secrétaire régional d'Unia Fribourg. Celui qui est aussi député socialiste au Grand Conseil, et qui s'est fortement engagé pour améliorer la lutte contre le travail au noir, est très satisfait des nouveaux outils obtenus. «Les inspecteurs engagés par l'Etat et ceux de l'ICF (Inspectorat chantiers Fribourg) pourront arrêter un chantier ou une activité en cas de suspicion de fraude. Cette décision devra être validée ensuite par le Service de l'emploi alors que, jusque-là, il fallait d'abord présenter une demande à ce service, ce qui repoussait toute action sur le terrain.» Les inspecteurs de l'Etat seront en plus dotés de compétences judiciaires et recevront une formation spécifique. Leurs dossiers permettront d'agir pénalement. «Leurs rapports deviendront des preuves et ne seront plus considérés comme de simples témoignages. C'est l'entreprise suspectée qui devra démontrer que les faits sont faux, alors que jusque-là, c'était aux inspecteurs de prouver les infractions», informe le syndicaliste. Les préfets auront, eux aussi, la possibilité de fermer un chantier ou de suspendre l'activité d'une société.

GROSSES AMENDES

Des sanctions dissuasives viennent couronner ces mesures. Il y a d'abord l'exclusion de la société fautive des futurs marchés publics. Puis l'imposition d'amendes à l'encontre de cette dernière ou, en cas de sous-traitance avérée, contre l'entreprise contractante. Soit une application concrète de la responsabilité solidaire. Les amendes pourront s'élever jusqu'à 20% du prix fi-

nal de l'offre en cas de marché public, et jusqu'à un million de francs dans les autres cas.

Outre les entreprises et les maîtres d'ouvrage, les nouvelles mesures, et les amendes, toucheront aussi les personnes qui confieraient des travaux directement à des travailleurs sans passer par une société, à l'exemple d'un patron de restaurant qui engagerait des ouvriers pour des travaux de rénovation dans son établissement.

Une commission spéciale dévolue à la lutte contre le travail au noir sera constituée et un coordinateur engagé à plein temps par l'Etat. La loi modifiée

entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020, mais le règlement d'application est encore attendu. Il sera soumis à consultation auprès des partenaires sociaux.

MOYENS EN PERSONNEL ATTENDUS

Armand Jaquier se dit confiant dans les effets de cette nouvelle loi, qui ne sera pas un «tigre de papier» comme il le craignait encore au début de l'été. Des amendements au projet ont ainsi été acceptés par le Parlement. «Je suis convaincu que le règlement permettra d'agir enfin contre le travail au noir. Le point à renforcer encore fortement est celui des moyens en personnel. Face à

l'ampleur du phénomène, le nombre actuel d'inspecteurs financés par l'Etat, soit 1,2 équivalent plein temps pour les branches de la construction, est très insuffisant. Compte tenu du débat et de la détermination exprimée par le Grand Conseil, il est nécessaire maintenant de se doter des forces supplémentaires nécessaires pour lutter contre ce fléau.» Il se félicite aussi du rôle de pionnier du canton de Fribourg. «A ma connaissance, il n'existe pas d'autres cantons en Suisse s'étant donné les moyens légaux d'agir aussi fortement contre le travail au noir.» ■



THIERRY PORCHET

Dans le canton de Fribourg, c'est dans la plâtrerie-peinture que les cas de travail au noir sont les plus nombreux. D'autres branches de la construction, comme le carrelage ou le ferrailage, sont aussi fortement touchées.

«Le syndicat ne se laissera pas impressionner»

Adatis a porté plainte contre Unia. Le syndicat l'avait interpellé publiquement en raison de salaires particulièrement bas perçus par une partie du personnel. Il dénonce une tentative de musellement

Sonya Mermoud

Le 30 septembre, Blaise Carron, secrétaire syndical d'Unia Valais, a été convoqué par la police cantonale à la suite d'une plainte pénale déposée contre lui par l'entreprise Adatis. Basée à Martigny, cette dernière, spécialisée dans la fabrication de pièces automobiles, a en effet attaqué le syndicat au motif de «calomnie, subsidiairement diffamation, infraction à la loi sur la concu-

rence déloyale, contrainte». La société a réagi à l'action menée par le syndicat le 17 avril 2019, qui dénonçait devant ses murs des rémunérations particulièrement «choquantes» pour une quinzaine d'employés sur les 60 que compte l'entreprise. Ces travailleurs, dont une majorité de femmes, gagneraient 2670 francs net par mois (3000 brut), pour 42h30 de travail hebdomadaire, sans 13^e salaire et avec 4 semaines de vacances seulement par an. Unia avait alors prié Adatis de corriger cette situation et de verser des salaires décents, en se calquant sur les pratiques en vigueur. En l'absence de réaction de la direction, Unia avait aussi, en août, informé Bosch, un des clients de la firme, de la problématique, lui demandant d'intervenir.

LE SYNDICAT, FIDÈLE À SA MISSION

«En juillet, j'ai reçu un courrier de la société m'informant qu'elle allait porter plainte. J'ai été surpris qu'elle le fasse vraiment. Nous nous sommes bornés à mentionner des faits. Adatis n'a jamais contesté les chiffres», précise Blaise Carron, ajoutant que le syndicat, avant dénonciation publique, avait tenté de

dialoguer avec les responsables. Sans succès. «Mais plutôt que d'adopter une attitude raisonnée en discutant et en adaptant les salaires les plus bas de la société, Adatis cherche aujourd'hui à museler Unia en déposant une plainte. La firme préfère s'en prendre au messager au lieu de corriger des rémunérations indignes dénoncées à juste titre», remarque le secrétaire syndical estimant avoir agi dans son bon droit. «La démarche d'Adatis m'indiffère. S'il faut risquer une plainte pour que les salaires augmentent, tant pis.» Et Blaise Carron d'insister encore: «C'est la mission d'Unia que d'agir contre ce type de pratique, son rôle de dénoncer les scandales. Fidèle à sa vocation de lutte pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs, le syndicat ne se laissera pas impressionner. Il continuera à œuvrer pour que ces pratiques d'un autre âge n'aient plus cours en Valais. Nous avons seulement réclamé le versement de salaires décents à une partie du personnel n'en bénéficiant pas.» ■



NEIL LABRADOR/ARCHIVES

Le 17 avril dernier, Unia avait dénoncé devant l'entreprise des salaires choquants.

GENÈVE MINEURS NON ACCOMPAGNÉS TOUJOURS À LA RUE

«L'hypocrisie, ça suffit!» Dans son invitation à occuper le foyer de l'Etoile le 17 octobre prochain dès 18h, le Collectif Lutte des MNA (mineurs non accompagnés) ne cache pas sa colère. Le 2 octobre, celui-ci dénonçait publiquement le silence et l'inaction des autorités à la suite de leur rencontre avec la Délégation du Conseil d'Etat aux migrations. Selon le Collectif, ce rendez-vous devait notamment déboucher sur la scolarisation des MNA, la création d'une carte attestant de leur identité et de leur suivi par le Service de protection des mineurs (SPMI), et par le partage d'informations concernant le nouveau foyer d'hébergement prévu. Dans un communiqué, le Collectif alerte: «Aucun de ces points n'a encore été appliqué. Depuis ce rendez-vous, plus d'une quarantaine de MNA sont arrivés à Genève, tous logés à l'hôtel Aïda.» Un établissement décrié par tous, et jusqu'au gouvernement. «Certains jeunes dorment actuellement à la rue depuis plus de cinq jours, car ils ont été virés par le patron tout-puissant de l'hôtel», dénonce le Collectif.

Le même jour de cet énième appel au secours, le Département de l'instruction publique (DIP) annonçait un plan d'action pour les RMNA (mineurs ayant déposé une demande d'asile) de 16 à 25 ans, se fondant sur la publication d'une étude de la Haute école de travail social (HETS). Celle-ci a mis en lumière la nécessité de soutenir les jeunes requérants d'asile dans leur intégration et leur formation, et d'améliorer leurs conditions d'hébergement et la prise en charge de leur santé psychique.

En septembre, une vingtaine d'éducateurs du foyer de l'Etoile – où Ali, un jeune Afghan, s'est suicidé en avril – avaient dénoncé «une souffrance générale», «l'échec de la prise en charge des RMNA à Genève», ainsi que le silence de leur direction, l'Hospice général, face à leurs inquiétudes et leurs propositions pour sortir d'une «logique d'hébergement d'urgence». ■ AA

SOUVENIRS D'USINE

Une centaine de personnes se sont pressées au vernissage de l'expo de photos consacrée à Gardy

Jérôme Béguin
Photos Thierry Porchet

Il y avait du monde, le 19 septembre dernier, à la Bibliothèque de Genève, pour le vernissage de l'exposition «Travailler à l'usine». Cet accrochage présente une sélection de photographies prises dans l'entreprise Gardy. Spécialisée dans la fabrication de matériel électrique, cette société a construit, au sortir de la Première Guerre mondiale, une usine sur les terrains de l'ancien vélodrome de la Jonction. Le site, aujourd'hui utilisé pour la formation des apprentis, a employé jusqu'à 800 personnes dans les années 1960. Entre 1918 et 1958, la direction a mandaté les photographes Max Kettel et Albert Grivel afin d'illustrer des rapports annuels, des pla-

personnel, Vincent Kessler, et un directeur, Marc Winiger, ont sauvé ce fonds», a indiqué en préambule, devant la centaine de personnes présentes, Patrick Auderset, le coordinateur du Collège du Travail, qui a inventorié et numérisé ces «photos promotionnelles visant à transmettre une image idéale de l'usine». Les clichés rendent en effet compte du processus de production en montrant des ouvriers et des ouvrières bien appliqués dans des locaux lumineux et propres. «La photo manifeste toujours un point de vue, mais ça n'enlève rien à sa capacité à restituer une expérience», a dit le second intervenant de la soirée, Christian Joschke, historien de la photographie et enseignant dans les Universités de Genève et de Paris-Nanterre. L'affluence ne permettant pas une déambulation dans le couloir, relativement étroit, où se tient l'accrochage, c'est autour d'images projetées que Vincent Kessler, accompagné d'un collègue, Ernst Fuhrer, monteur et vice-président de la commission du personnel, ont pu justement partager quelques souvenirs avec une assistance surtout composée d'anciens employés de Gardy et de leur famille.

COLS BLEUS ET COLS BLANCS

Sur une photo présentant l'atelier de montage du grand appareillage destiné aux Services industriels et aux Chemins de fer, Vincent Kessler reconnaît un ouvrier de dos: «Il s'agit d'Ernest Scheling, c'est grâce à lui que nous avons pu créer la commission syndicale. Celle-ci réunissait tous les mois les syndiqués et décidait, en accord avec le syndicat, des revendica-

tions, qui étaient ensuite transmises à la commission ouvrière.» Et le mécano affichant près de quarante ans de boîte de préciser qu'il existait deux commissions représentant le personnel auprès de la direction: celle des ouvriers et celle des employés de bureau, jusqu'à ce qu'elles fusionnent peu avant la reprise par ABB. Gardy n'a pas connu, semble-t-il, de grève dans la seconde partie du XX^e siècle, mais le personnel s'est mobilisé avec succès en 1972 pour empêcher une délocalisation de l'usine à Préverenges. «Tout le personnel s'est réuni et nous avons exigé la construction d'un nouveau site à Genève.» Celui-ci sera trouvé aux Acacias. «J'ai toujours eu l'impression que je pouvais parler normalement avec la commission du personnel et le syndicat», est intervenu Marc Winiger, cet ingénieur et directeur présent dans le public.

BONS ET MAUVAIS SOUVENIRS

Les rapports étaient sans doute améliorés par les activités sociales en marge du travail. La société y consacrait quelques moyens, peut-être pour s'attacher la fidélité du personnel. «Je n'ai presque que de bons souvenirs. Je m'occupais de l'équipe de foot, Gardy-Jonction; on faisait aussi du tennis de table et, l'hiver, l'entreprise affrétait un bus nous permettant d'aller tous les samedis skier», nous a raconté Raphaël après le débat. «Nous habitions à la Cité Gardy, l'entreprise avait de petites maisons pour les ouvriers, on avait un petit jardin; j'y ai passé une enfance très heureuse», a assuré, de son côté, Eliane, fille d'un travailleur engagé en 1951. Tout n'était pas rose. «Il y avait un directeur qui faisait rugir sa moto au pied du bâtiment et collait ceux qui se pen-

chaient à la fenêtre», nous a confié en aparté Martial Honsberger, 26 années de service. «Pour vous donner une idée du personnage, il était capable de venir s'asseoir sur une presse pour expliquer longuement comment on pouvait importer une Ferrari sans payer de taxe. J'étais en conflit avec lui, et il a fini par me mettre à la porte en 1988.» Chargé du développement des nouvelles gammes de matériel au bureau technique, Martial Honsberger a présidé la commission des employés. «On a toujours travaillé la main dans la main avec la commission ouvrière, j'ai toujours regretté qu'on soit séparé.»

TRAVAIL DIFFICILE POUR LES FEMMES

Le travail et les rapports avec les contre-maîtres, les «pique-minutes», devaient être en particulier difficiles pour les femmes. Elles étaient exclues des postes à responsabilité et, bien souvent, séparées des hommes dans les ateliers. «Il y avait jusqu'en 1970, quatre catégories de salaires dans l'industrie: les ouvriers ayant suivi un apprentissage, les ouvriers spécialisés sans apprentissage, les manœuvres et... les femmes. En cas de réduction de personnel, elles étaient licenciées plus facilement, car on considérait que leur salaire n'était qu'un revenu accessoire», a expliqué la dernière invitée, Fabienne Kühn. Cette ancienne membre du comité directeur d'Unia connaît bien le secteur industriel pour avoir été responsable de l'application de la Convention collective de l'industrie des machines. «La commission d'entreprise est parvenue à ce que toutes les femmes employées aux pièces soient mensualisées», se souvient Ernst Fuhrer. «Les dames qui travaillaient aux pièces étaient gênées par les sécurités des presses et les déréglait, on a eu quelques accidents», raconte, pour sa part, Vincent Kessler. Une photo de 1955 nous montre une travailleuse empoignant un gros fusible: «Pendant longtemps, ces fusibles ont été remplis de sable et d'amiante dont les femmes respiraient la poussière...» Engagé en 1979, monteur devenu chef d'équipe, Ernst Fuhrer aura vécu la débâcle de l'entreprise. «On travaillait beaucoup pour les services publics, une fois que ceux-ci ont commencé à s'équiper à l'étranger, ça a été la chute.» Employé au service de l'export, Raphaël fut le témoin de cette ruine: «On voyait les prix baisser, on n'arrivait pas à s'adapter, on était battus par les Yougoslaves, les Italiens ou les Belges. Quand on a baissé mon salaire de 10%, je suis parti.» ■

«Travailler à l'usine. Photographies de l'entreprise Gardy (1918-1958)», du lundi au vendredi de 9h à 18h, samedi de 9h à 12h, jusqu'au 26 octobre, 1^{er} étage de la Bibliothèque de Genève (Promenade des Bastions), entrée libre.



Atelier des petites presses pour la production de pièces destinées à l'appareillage électrique, 1948.



La soirée de vernissage a attiré près d'une centaine de personnes, dont beaucoup d'anciens employés de Gardy et leur famille, qui ont eu de la peine à se caser dans la salle Ami Lullin de la Bibliothèque de Genève.



Un débat participatif...



Vincent Kessler et Ernst Fuhrer, deux responsables de la commission du personnel de Gardy, qui ont partagé leurs souvenirs.



Le coordinateur du Collège du Travail, Patrick Auderset, a introduit la soirée où témoins et experts ont livré récits et analyses autour de la projection d'images de l'exposition. Ici une vue de l'usine Gardy dans les années 1950.