

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

N° 42/43

22^e année • mercredi 16 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



NEIL LABRADOR

Grève victorieuse!

Les travailleurs actifs sur le chantier de rénovation d'une villa à Lutry ont posé leurs outils durant trois jours. Ils n'avaient pas reçu un centime de leur salaire de septembre, ni leurs indemnités de repas depuis qu'ils travaillaient pour leur patron. Ce dernier, à la tête d'une société fantôme, semble familier de faillites à répétition... **PAGE 9**

POINT DE MIRE

Les ouvriers américains relèvent la tête

Sylviane Herranz

«On travaille dur, et durant de longues heures. La moindre des choses c'est qu'on soit payés à la hauteur de notre travail.» «On veut qu'ils nous rendent tout ce qu'on a dû céder quand l'entreprise était en faillite. Cette grève est un simple rappel. Rendez-nous ce qu'on vous a donné.» Ces voix, relayées par Radio France internationale, sont celles de deux des quelque 50 000 grévistes de General Motors aux Etats-Unis. Depuis le 16 septembre, les syndiqués de l'Union Auto Workers (UAW, Travailleurs unis de l'automobile) sont en grève dans plus de 50 sites du

groupe. Une grève historique, qui a débuté lundi sa cinquième semaine, et qui a des répercussions sur les usines de General Motors au Canada et au Mexique, contraintes de baisser ou de cesser leur production faute de matériel. C'est la plus longue grève connue par le géant automobile depuis 1970, et la première depuis 12 ans. A l'origine de ce gigantesque arrêt de travail, l'exigence que les sacrifices faits par les employés après la crise de 2008 pour remettre l'entreprise sur les rails soient reconnus et restitués. La crise avait lourdement frappé la ville de Détroit, capitale de l'automobile, et toute la filière de production. En 2009, General Motors avait été sauvé de la faillite par l'administration Obama et les contribuables américains, les ouvriers y laissant aussi des plumes. Depuis, le groupe a renoué avec les bénéficiaires. Des profits mirobolants. Rien que pour ces trois dernières années, ils se sont chiffrés à 35 milliards de dollars en Amérique du Nord. Et la patronne, Mary Barra, s'est offert en 2018 un salaire de 21,87 millions de dollars, soit 281 fois le salaire médian de son personnel. La grève a démarré deux jours après l'échéance de la convention collective de travail, à la suite de l'échec des négociations pour son renouvellement. Les revendications du personnel sont claires: des salaires justes, des soins de santé d'un coût abordable (le système de santé amé-

ricain est lié aux entreprises), une part des bénéfices, la sécurité de l'emploi et l'accès, pour les temporaires, à un poste permanent. A ces exigences s'ajoutent des préoccupations engendrées par les plans de General Motors de suppression de 15% des emplois et d'arrêt de certaines usines annoncés fin 2018, et mis en partie en œuvre. Autre souci, les menaces sur l'emploi provenant du développement des automobiles électriques, dont la construction serait moins friande en main d'œuvre. Le personnel veut des garanties sur le maintien des postes de travail. Le combat des travailleurs de General Motors est exemplaire. Il s'attaque au problème du travail intérimaire qui s'est étendu comme une traînée de poudre sur toute la planète. Il exige la reconnaissance de la valeur du travail. La nécessité de vivre dignement de ce dernier. Il s'inscrit aussi dans les préoccupations climatiques en exigeant que les nouvelles technologies ne se développent pas sur le dos des salariés. Et remplace au cœur de la lutte, la justice sociale. Les travailleurs de Détroit, d'Amérique et de tous les pays ont payé un très lourd tribut à la crise de 2008-2009. Avec quels résultats? Des riches encore plus riches. Des inégalités décuplées... Les grévistes de General Motors n'acceptent plus. Ils ouvrent la voie de l'émancipation des travailleurs. ■

PROFIL



Sonja Hediger, urgentiste du climat.

PAGE 2

JAPAN TOBACCO

Le personnel exige du respect!

PAGE 3

AÉROPORT

Plus de 40% de chauffeurs intérimaires.

PAGE 5

ALGÉRIE

Syndicalistes menacés.

PAGE 6

Aline Andrey

En ce lundi 7 octobre, elle pensait militer dans les rues de Paris, l'une des 60 villes du monde où se déroulent, durant deux semaines, les actions de désobéissance civile d'Extinction Rebellion (XR). «Mais je suis sur les rotules. Et ma famille me conseille de lever le pied», indique, avec une pointe de regret, Sonja Hediger qui donne toute son énergie à son premier grand combat militant, avec un esprit de sacrifice hors du commun. «Plus jeune, j'ai tellement profité de voyager. Alors qu'on aurait dû tous se réveiller il y a trente ans déjà.» Le visage de Sonja Hediger ne trahit ni son âge ni ses origines. Sa mère, Vietnamiennne, lui a transmis son grand sens de la famille et son respect des anciens. Son père, Suisse, lui a donné le goût du voyage, en emmenant notamment sa famille vivre au Nigeria. De 4 à 12 ans, ironie mordante de la vie, Sonja vit dans la ville pétrolière de Port Harcourt et est scolarisée au collège français Elf-Michelin. A 11 ans, elle veut déjà devenir médecin. Et rentrer en Suisse. «Mes autres camarades restaient une année ou deux, et avaient une vie en France. Moi, je n'avais pas de racines en Suisse», se souvient-elle. Quitter l'Afrique sera toutefois un déchirement et l'intégration à Renens difficile. «Il y avait beaucoup d'incompréhensions mutuelles. Ce n'est qu'en commençant mes études à l'Université, que je me suis enfin sentie bien.»

UNE VIE DE VOYAGES

Jeune médecin, mue par son grand humanisme, Sonja Hediger se rend en Inde plusieurs fois, y fait un stage dans la rue auprès de lépreux, puis dans un hôpital. Après une spécialisation en médecine tropicale et quelques années de pratique dans plusieurs hôpitaux romands, elle part neuf mois avec Médecins sans frontières au Burundi. Pendant sa mission, lors de courtes vacances, elle tombe amoureuse des îles de Zanzibar, et d'un skipper allemand, Olaf, son futur époux. De quoi lui faire quitter un temps sa vocation pour plonger dans les eaux turquoises. «Quatre ans de bonheur, les pieds dans le sable», résume la guide de plongée. Retour en Suisse, nécessités financières obligent, elle trouve du travail en quelques jours chez SOS Médecins Genève, service qui se déplace à domicile. Une médecine de proximité qu'elle aime et continue à pratiquer. Le cœur sur la main, elle raconte sa vie pleine de rebondissements, dans son jardin, avec en toile de fond un palmier et même des bananiers. «Encore quelques années de réchauffement climatique, et j'aurai peut-être des bananes», lance-t-elle en riant... jaune. «C'est la maison de mes parents. Nous vivons en colocation avec, entre autres, un jeune Erythréen», raconte l'anticonformiste, heureuse d'avoir vu son fils, aujourd'hui adolescent, grandir dans

un jardin, et dans un climat de partage. Une maison vivante et ouverte, à son image. Son virage écologiste remonte à un peu plus de quatre ans. Celle qui a toujours voulu «sauver le monde», dans le souci d'une justice sociale, a développé une sensibilité environnementale au travers de lectures, de documentaires et via les réseaux sociaux. Face aux horreurs écologiques auxquelles elle assiste impuissante, Sonja Hediger trouve une porte de sortie en se plongeant dans le monde fabuleux de la permaculture. «Au point de me recréer une bulle régénératrice, lance la passionnée. Mais quand j'en suis sor-

tie, je me suis rendu compte que la situation de la planète était pire encore. Là, j'ai traversé une période de dépression et d'angoisse existentielle.» C'était durant l'été 2018. Quelques mois plus tard, elle découvre XR, mouvement né en Angleterre se basant sur la sociologie des mouvements sociaux qui ont changé l'histoire. Et reprend espoir.

NAISSANCE D'UNE MILITANTE

Le 8 décembre, Sonja Hediger participe à l'action «Alarme climatique» à Berne pour demander au gouvernement d'agir. «Nous n'étions que 2000, si peu, mais spontanément quelques actions de désobéissance civile ont pris

forme ce jour-là», se souvient celle qui organise dans la foulée la première réunion de XR Lausanne, puis prend part à de nombreux blocages à Lausanne et ailleurs. «La stratégie est d'interrompre le train-train quotidien de la population, pacifiquement, pour que celle-ci se questionne et se positionne face à l'urgence. Le gouvernement doit dire la vérité et prendre les mesures qui s'imposent. Nous n'avons plus le temps pour la politique des petits pas. Des mesures contraignantes, qui ne feront plaisir à personne, sont nécessaires aujourd'hui pour nous sauver tous!» explique Sonja Hediger dont l'angoisse est palpable. «Le rapport du

GIEC de l'automne passé indiquait que nous avions deux ans pour tout changer. Une année s'est écoulée. Et s'il y a plus de gens dans la rue – nous étions 100 000 à Berne en septembre – politiquement rien ne se passe. La déclaration de l'urgence climatique signifie que toutes les décisions doivent être prises en conséquence.»

Elle précise que XR n'a ni hiérarchie ni leader et est ouvert à chacun: «Nous voulons inclure tout le monde, sans blâmer, dans la bienveillance, avec solidarité et respect. Les travailleurs doivent comprendre qu'ils sont concernés par cette urgence. Nous demandons donc des assemblées citoyennes et une justice climatique. La plupart des patrons et des politiciens ne pensent qu'à rajouter des taxes. Or, il y a d'autres solutions pour que les véritables pollueurs paient plus que les simples citoyens.»

En une année, Sonja Hediger a fait sa révolution personnelle: ne plus prendre l'avion, fermer sa petite agence de voyages en Tanzanie, travailler moins pour militer davantage et n'utiliser sa voiture qu'à des fins professionnelles. Avec son sentiment d'urgence au quotidien, la militante conclut: «Nous devons agir. Nous avons volé le présent et le futur de nos enfants.» ■



Sonja Hediger, militante d'Extinction Rebellion, «avec amour et rage».

«NOUS AVONS VOLÉ LE FUTUR DE NOS ENFANTS»

Sonja Hediger, médecin, vit l'urgence climatique dans ses tripes



DE BIAIS

Daniel Süri

LES ABEILLES SONT CONNECTÉES À LA MANIP

Je ne sais pas si vous travaillez dans une boîte qui pratique le cadeau de Noël pour les salarié-e-s, mais à la Manip (Mission d'action novatrice de l'industrie privée), c'était encore la règle. Bon, pas le cadeau de Noël personnalisé et coûteux, mais une petite attention de la direction, faut quand même pas croire au Père du même jour.

Le secrétaire général de la Manip, Ruedi Saurer, avait décidé que, cette année, la décision concernant le type de cadeau de Noël, serait prise non pas par la DRH, mais bien par la di-

rection in corpore, c'est-à-dire au complet, pour ceux et celles qui ne pratiquent pas couramment le latin dans la vie quotidienne. Pour les autres, rendez-vous chaque samedi à 12h32 sur les ondes de Radio Vatican italienne pour y écouter l'émission hebdomadaire en latin «*Hebdomada Papae, notitiae vaticanae latine redditae*», pour ne pas perdre la main ni l'oreille.

In corpore, donc, la direction pour décider du cadeau. Sur proposition de Guido Fifrelin. Qui quelques jours auparavant avait déjà connu son quart d'heure de gloire, puisque deux clients vaguement cornaqués par la Manip avaient obtenu l'International Performance Marketing Award, ce qui avait permis à Guido Fifrelin de prononcer cette sentence historique: «La Suisse sur la carte du monde allait être citée.» Déjà immortalisé pour son «*I can English understand but je préfère répondre en français*», le Guido continuait sa «*Via crucis*» comme ils appellent le chemin de croix à partir de 12h32 à la Radio vaticane italienne, le samedi. Notez qu'il existe aussi une rediffusion le dimanche et que vous pouvez podcaster l'émis-

sion, au cas où. Pour podcaster Guido Fifrelin, il faudra encore attendre. On cherche toujours une doublure pour les passages difficiles.

Pour en revenir à notre cadeau de Noël, plusieurs pistes avaient été évoquées, afin d'être tendance. Pas comme la fois où, en manque d'inspiration, les hautes sphères de la Manip avaient remis une chemise edelweiss au personnel. Très modérément appréciés, les edelweiss, surtout avec les blouses à manches courtes et bouffantes pour les dames. Cette fois-ci, fallait vraiment surveiller le «*trend*». Bon, il y avait toujours les installations de loisir (genre baby-foot) pour équiper les lieux de travail. Ou le potager collaboratif sur le toit de l'entreprise, voire l'abonnement pour la livraison de paniers de fruits bio et de biscuits sains. La direction avait déjà écarté la possibilité d'octroyer un droit à la sieste, coussin adapté offert. Pas très helvétique, le roupillon au bureau. Surtout que certain-e-s employé-e-s de la Manip travaillaient déjà en utilisant des Swiss Balls, ces gros ballons de gym et de physiothérapie recyclés en substitut de chaises de bureau. Imaginez les ac-

cidents du travail provoqués par une sieste en position assise sur un Swiss Ball... De quoi faire avaler de travers la Suva, vous savez, cette assurance-accidents que l'on appelait CNA bien avant que Guido Fifrelin arrive à se laver les dents tout seul.

Finalement, la direction de la Manip fit le choix d'un parrainage d'abeilles dans une ruche connectée. Très tendance, la biodiversité. L'image de la Manip, soudainement soucieuse du sort de ces braves petites butineuses tout en soutenant avec constance les producteurs d'insecticides, devenait nettement plus verte et environnementaliste. On appelle ça l'écoblanchiment. A la télé, ils disent «*greenwashing*». Guido Fifrelin, il ne dit rien, parce qu'il croit que c'est une marque de lessive, et la lessive, c'est sa femme qui s'en occupe.

Alors, les abeilles connectées, comment ça marche? D'abord, il vous faut des abeilles. Et au rythme où ça va, ça sera bientôt une denrée rare. Puis, une boîte, enfin une entreprise, qui s'occupe de placer les capteurs dans les ruches et de fournir à la Manip l'appli qui permet à chaque salarié-e de suivre l'évolution de la situation

sur son téléphone portable plus ou moins intelligent. Par exemple, la température de la partie basse de la ruche, où pond la reine et où se développent les larves. Il faut une température constante autour de 30 à 35 degrés. Ces passionnants résultats obtenus, on peut suivre les données concernant le haut de la ruche, là où les abeilles s'activent quand il s'agit de butiner. En combinant température et humidité, on peut même savoir quand elles fabriquent le nectar, puis le miel. Formidable, non? On n'arrête pas le progrès. Qu'est-ce qu'elles doivent être fières, les abeilles, d'être ainsi prises en considération par des salarié-e-s d'une entreprise aussi importante que la Manip! Qui laisseront bien évidemment tomber tout ça une fois l'effet de la nouveauté passé. Restera la mention sur le site et les en-têtes de la Manip: «Entreprise soutenant la biodiversité». Et l'interrogation intenable de Guido Fifrelin: pourquoi diable faut-il rajouter du miel dans un produit de lessive? ■

JTI, EMPLOYEUR MODÈLE? DE L'ENFUMAGE...

Soutenu par Unia, le personnel de Japan Tobacco International (JTI), qui va supprimer 268 postes à Genève, exige davantage de respect. Des mesures de lutte dans l'air...

Sonya Mermoud

Procédure de consultation bâclée, plan social indigne d'une grande multinationale, échec de la médiation à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT): soutenus par Unia, des cols blancs de Japan Tobacco International à Genève ont dénoncé la semaine passée un manque de respect de la direction à leur égard. Une situation d'autant plus inacceptable que l'entreprise a, à plusieurs reprises, été nommée par le magazine *Bilan* «employeur de l'année». A l'origine du différend entre le personnel et les responsables: une procédure de consultation éclair qui n'a pas garanti les conditions cadres nécessaires à la recherche approfondie de solutions pour la sauvegarde des emplois et des indemnités de départ clairement insatisfaisantes. Rappelons que l'entreprise a annoncé, le 2 septembre dernier, la suppression de 268 postes sur les 1100 que compte Japan Tobacco International (JTI) à Genève. Si la restructuration s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation mondiale, elle a néanmoins surpris le personnel du bout du lac dans sa mise en œuvre. «Il y a un an et demi, JTI a averti ses collaborateurs de transformations au sein de l'entreprise, mais personne n'a parlé de licenciements. Les employés ont été sous le choc quand ils en ont pris connaissance. Leur déception explique notamment leur mobilisation», précise Alessandro Pelizzari,

secrétaire régional d'Unia Genève. Depuis, la machine s'est emballée, laissant les employés amers.

ESPOIRS DOUCHÉS

«Nous demandions en toute bonne foi un délai de consultation suffisamment long pour travailler sérieusement sur des alternatives aux licenciements, alors que la direction avait prévu à peine deux semaines», témoigne un employé. Le personnel n'a pas davantage obtenu d'informations élémentaires sur les objectifs de la restructuration qui a occupé les responsables une année et demie, «à huis clos, sous l'égide de consultants de McKinsey». Le collaborateur précité souligne encore que l'entreprise bénéficie «d'une excellente santé financière après vingt ans de croissance et affiche une nouvelle fois une année commerciale record». Un contexte qui aurait dû favoriser un dialogue constructif et la prise en compte des requêtes du personnel pour limiter la perte de postes et obtenir un plan social juste. Espoirs douchés. «On leur a coupé l'herbe sous les pieds», s'indigne Alessandro Pelizzari dénonçant encore un traitement des employés genevois différent de celui de collègues frappés, dans d'autres pays, par la restructuration. «Le plan social prévu se révèle nettement inférieur aux standards en vigueur.» Et un autre collaborateur de JTI, comptabilisant de longues années d'ancienneté, d'appuyer: «Ce qui nous ar-



Près d'un quart des effectifs du siège de la multinationale à Genève vont être supprimés malgré l'excellente santé financière de l'entreprise.

rive est choquant et déstabilisant, les messages de la direction se suivent, et ils sont de plus en plus froids et troublants. Je ne reconnais plus l'entreprise que j'ai rejointe il y a plus de dix ans et je me demande si j'ai bien fait de quitter la succursale dans mon pays, où les employés sont traités de manière plus respectueuse.» Alessandro Pelizzari note encore: «Le style de management a changé. La ligne dure adoptée surprend les employés qui sont de leur côté conciliants et constructifs.»

FORT DE CAFÉ...

L'attitude intransigeante de JTI se révèle d'autant plus surprenante que la société est signataire d'un partenariat avec l'Organisation internationale du travail pour la promotion des droits des employés. Elle figure d'ailleurs parmi les bénéficiaires de la réforme fiscale cantonale adoptée récemment. «Une révision supposée éviter la perte d'emplois. Or, depuis son acceptation, plusieurs multinationales ont annoncé des licenciements. Fort de café», note

au passage le syndicaliste. Quoi qu'il en soit, en l'absence de discussion possible, les employés ont, fin septembre et avec l'aide d'Unia, saisi la CRCT afin de tenter une médiation. Sans succès. A l'heure où nous mettons ce journal sous presse, lundi 14 octobre, le personnel - dont plus d'une centaine d'employés ont adhéré au syndicat - envisageait d'effectuer une pause prolongée devant l'entreprise. Affaire à suivre... ■

Migros: augmentation de salaires minimaliste

Unia juge insuffisantes les hausses salariales accordées par Migros, ne permettant pas de rattraper les pertes de pouvoir d'achat des années précédentes

Sonya Mermoud

Migros augmentera l'an prochain la masse salariale de 0,5 à 0,9%, selon les coopératives et les entreprises de l'enseigne. Cette hausse, comme l'a annoncé le géant orange dans son communiqué du 8 octobre dernier à l'issue des négociations, sera répartie au cas par cas, selon la fonction et la performance des collaborateurs. Unia critique cette majoration qualifiée d'insuffisante, comme le fait qu'elle ne soit pas généralisée.

«Le besoin de rattrapage à la suite des pertes de pouvoir d'achat des années précédentes n'a pas été pris en compte. En plus, la hausse est attribuée de manière individuelle», déplore Anne Rubin, membre de la direction du secteur tertiaire d'Unia. Et la syndicaliste de rappeler qu'en 2017, l'augmentation «microscopique» des salaires réels de 0,1% a été absorbée par celle des primes maladie. Pire encore, en 2018, les revenus ont carrément baissé de 0,2%. Scénario guère meilleur un an plus tard. «La fourchette salariale négociée pour

2020 ne couvre pas, dans bien des cas, le coût de la vie. Les divers secteurs concernés de Migros doivent garantir la compensation du renchérissement pour les plus bas salaires», poursuit la syndicaliste qui réclame aussi des mesures «efficaces et transparentes pour garantir des salaires égaux entre les femmes et les hommes». Unia exige ainsi que le «travail toujours plus dur et polyvalent des employés de Migros soit récompensé et les gains de productivité redistribués». «Les collaborateurs sont constamment sous

pression en raison de sous-effectifs. Ils effectuent toujours plus de tâches», souligne Anne Rubin rappelant au passage que le numéro un du commerce de détail a réalisé l'an dernier un bénéfice d'un demi-milliard. Et qu'il est par ailleurs le premier à souffrir quand les salaires réels n'augmentent pas. «Ne pas maintenir le pouvoir d'achat de la totalité de ses dizaines de milliers d'employés est une posture incompréhensible de Migros. Un autogol.» Notons encore que le syndicat, qui compte quelque 2000 adhérents em-

ployés par l'enseigne, avait mené devant des magasins Migros une action de solidarité le 1^{er} octobre dernier pour sensibiliser la clientèle à la nécessité de soutenir une augmentation de salaires digne de ce nom. Une démarche très appréciée des vendeurs. La Convention collective nationale de travail de Migros couvre près de 40 entités organisationnelles comptant plus de 61 000 employés. «Aucun syndicat ne fait partie de ses partenaires sociaux», regrette encore la collaboratrice d'Unia. ■

ÉGALITÉ LES FEMMES VEULENT PLUS

Unia a lancé le 10 octobre sa nouvelle campagne Women Want More (Les femmes veulent plus) avec la diffusion sur les réseaux sociaux d'une petite vidéo tournée en partie à Lausanne, devant les locaux du syndicat dont les fenêtres avaient été garnies d'autocollants. Après avoir filmé des marches d'escalier affichant les salaires touchés par des femmes sous-payées, les vidéastes ont fixé leur objectif sur un graffeur engagé pour l'occasion. Qui a peint les portraits de trois femmes sur un panneau de bois, alors que des «dialogueurs», chargés de recruter des nouveaux membres pour Unia, profitaient de l'occasion pour arrêter les passants. La campagne Women Want More vise à revaloriser les bas salaires dans les branches dites féminines, soit la vente, la coiffure, le nettoyage, l'hôtellerie ou encore les soins. Le syndicat rappelle que 10 milliards sont volés chaque année aux femmes en raison de l'écart salarial de près de 20% par rapport aux hommes. Outre la hausse de salaires dans ces branches, Unia exige des entreprises qu'elles effectuent des analyses régulières des revenus et éliminent toute discrimination. Le syndicat invite toutes les femmes à le rejoindre afin d'être plus fortes dans cette lutte. ■ SH



Unia Transjurane Formation pour militant-e-s

Se former et s'informer pour s'engager!

Nouvelle formation de base pour membres et militant-e-s

JE M'ENGAGE ACTIVEMENT AU SYNDICAT

Participer à une campagne: comment Unia développe les campagnes et quel est le rôle des militant-e-s?

MARDI 22 OCTOBRE 2019 - 19H00
SECRÉTARIAT UNIA - Delémont

Inscriptions (jusqu'au 21.10)
✉ transjurane@unia.ch
☎ 0848 421 600

MINI ANNONCE

À LOUER

La Tzoumaz (VS) A louer appart. familial à 50 m. du télécabine. Libre vacances scolaires FR, NE et GE. Prix sympa. Tél 079 516 33 83

UNIA NEUCHÂTEL

GRATUITS COURS DE FORMATION PREVHOR 2019

INFORMATIQUE, ANGLAIS ET COURS DE MÉTROLOGIE ET LECTURE DE PLANS

GRATUITÉ POUR LES MEMBRES, MÊME NOUVEAUX TRAVAILLANT DANS UNE ENTREPRISE SOUMISE À LA CCT HORLOGÈRE.

INSCRIPTIONS ET RENSEIGNEMENTS:
UNIA NEUCHÂTEL,
SYLVAIN SCHWAB
032/729 22 62
SYLVAIN.SCHWAB@UNIA.CH

**LECTEURS ÉCRIVEZ-NOUS
CE JOURNAL EST LE VÔTRE!**

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

Place de la Riponne 4, 1005 Lausanne
redaction@evenement.ch
www.evenement.ch

Nous, saisonnières... Nös, trahalhadores...
Noi, lavoratori stagionali... Mi, sezonske radnice...
Ne, punëtoret sezonalë... Nosotros, temporeras...

Genève Ženeva Ginebra
Ginevra Gjenevë
Genebra 1931 – 2019

Une exposition initiée par Ville de Genève

Conçue et réalisée par Archives contestataires Collège du travail Rosa Brux

Révis, saisonnières, saisonnières... Genève 1931 – 2019
Nos, lavoratrici e lavoratrici stagionali... Genova 1931 – 2019
Nosotras, temporeras, temporeras... Ginebra 1931 – 2019
Noi, trahalhadoras temporárias e temporárias... Genebra 1931 – 2019
Mi, sezonski radnici, sezonske radnice... Ženeva 1931 – 2019
Ne, punëtoret dhe punëtoret sezonalë... Genevë 1931 – 2019

30 oct. – 24 nov. 2019
Le Commun
Rue des Bains 28 1205 Genève

L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL

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

ÉDITEUR L'Événement syndical
Syndicat Unia

PRÉSIDENT Aldo Ferrari

RÉDACTRICE EN CHEF Sylviane Herranz

RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE Sonya Mermoud

ADMINISTRATEUR Nicolas Jacot

JOURNALISTES
Sylviane Herranz, Sonya Mermoud,
Aline Andrey, Manon Todesco, Jérôme Béguin

COLLABORATEURS RÉGULIERS
Evelyne Brun, Christophe Gallaz,
Ambroise Héritier, Freddy Landry,
David Prêtre, Jean-Claude Rennwald,
Daniel Süri

PHOTOGRAPHES
Neil Labrador, Thierry Porchet

ABONNEMENTS 39 éditions par an
Abonnement annuel Fr. 60.-
Abonnement de soutien Fr. 100.-
forum@evenement.ch
Publicité pub@evenement.ch

CONCEPTION & MISE EN PAGES
Atoll "îlots graphiques"
Catherine Gavin

IMPRESSION
Pressor SA, Delémont
Tirage contrôlé 60371 exemplaires

AVIS À NOS LECTRICES ET LECTEURS!

En raison des vacances scolaires, L'Événement syndical ne paraîtra pas la semaine prochaine. Nous vous donnons rendez-vous le mercredi 30 octobre. ■

La rédaction

TOUT EST PROTÉGÉ



SAUF LES RÉFUGIÉS

Agissez sur amnesty.ch **AMNESTY INTERNATIONAL**

VOUS VOUS INTÉRESSEZ à l'actualité du monde du travail? **VOUS ÊTES SENSIBLES** aux enjeux sociaux, politiques et économiques qui lui sont liés? **VOUS SOUHAITEZ** une information à l'échelle romande, nationale et internationale? **ABONNEZ-VOUS**

L'ÉVÉNEMENT

SYNDICAL

Grâce à une parution hebdomadaire, L'Événement syndical suit de près l'évolution du monde du travail. Socialement engagé, il aborde les thèmes essentiels liés aux enjeux professionnels et économiques actuels, tels que les questions de santé et de pénibilité au travail, les grands mouvements de l'économie et leurs conséquences pour les salariés, ou encore les inégalités entre les femmes et les hommes. Il se fait aussi l'écho des luttes syndicales dans notre pays et à l'échelle internationale et propose un éclairage différent sur l'actualité.

- Je souscris un abonnement standard à L'Événement syndical (60 fr. par an)
- Je souscris un abonnement de soutien à L'Événement syndical (100 fr. par an)
- Je souhaite bénéficier de votre offre d'essai et recevoir gratuitement L'Événement syndical pendant 1 mois

Nom, prénom, adresse

Coupon à retourner à L'Événement syndical - place de la Riponne 4 - 1005 Lausanne
forum@evenement.ch - Tél. 021 321 14 60

UNIA TRANSJURANE ASSEMBLÉE DES MEMBRES

JEUDI 7 NOVEMBRE 2019 À 19H
RESTAURANT DE LA GARE – MOUTIER

A l'occasion de notre assemblée des membres, nous avons choisi d'aborder les thèmes de la crise climatique qui ont été au centre du débat dès le début de l'année 2019.

Le Groupe jurassien pour la grève du climat nous parlera des conséquences des changements climatiques sur le monde du travail et des convergences possibles entre luttes environnementales et luttes syndicales.

Ordre du jour:

- Bienvenue et communications
- Exposé et débat
Crise climatique et monde du travail: vers une convergence des luttes?
- Divers

L'assemblée est ouverte à toutes et tous les membres d'Unia Transjurane et sera suivie d'une collation.

Au plaisir de vous rencontrer lors de cette occasion, nous vous adressons nos salutations solidaires.

*Rebecca Lena - secrétaire régionale
Dominique Gassmann – président Unia Transjurane*

MINI ANNONCES

18 mots maximum, vos coordonnées non comprises
Tarif: 20 francs (à glisser dans l'enveloppe avec votre annonce)

Cocher la case qui convient

- EMPLOI
- VACANCES
- À LOUER
- IMMOBILIER
- 2 & 4 ROUES
- À VENDRE
- À ACHETER
- RENCONTRES
- ANIMAUX
- DIVERS

Ecrire lisiblement, en majuscules. Une lettre par case et une case de libre entre chaque mot

Indiquer vos coordonnées précises (adresse ou numéro de téléphone) dans le texte de l'annonce (non compris dans les 18 mots)

Vos annonces sont à envoyer à: L'Événement syndical, Service des annonces, place de la Riponne 4, 1005 Lausanne

«NOUS VOULONS DES EMPLOIS FIXES!»

Le service des bus aux voyageurs de Genève Aéroport compte plus de 40% de temporaires, actifs depuis plusieurs années. Unia demande que ce personnel expérimenté soit, à terme, internalisé

Textes Manon Todesco

Mathieu* est conducteur de bus sur le tarmac de Cointrin depuis plusieurs années. Il est chargé de transporter les voyageurs lors de leur embarquement ou de leur débarquement de l'avion. Parmi les plus anciens du service, c'est un travailleur expérimenté. Et pourtant, son employeur n'est pas l'aéroport de Genève, mais l'agence de travail temporaire Adecco. «J'ai un contrat à durée indéterminée qui me garantit un minimum de 120 heures de travail par mois, mais en réalité, comme tous les autres qui sont dans mon cas, je travaille à temps plein.» D'après lui, les besoins sont pourtant permanents. «Toutes ces années, j'ai travaillé sans aucune interruption.»

Mises à part l'insécurité de l'emploi et la précarité liées à ce statut, les différences de traitement entre les employés sont multiples. «Nos salaires sont deux fois moins élevés que nos collègues au bénéfice de contrats fixes et, contrairement à eux, nous n'avons pas de système de primes, liste de temporaire. Avant, comme les autres, nos plannings étaient connus deux mois avant et nous avions droit à deux week-ends de libres. Depuis 2014, on nous donne nos plannings quinze jours à l'avance et nous n'avons plus qu'un dimanche de congé par mois.»

CONTRATS FIXES EXIGÉS

Las de cette situation, les employés temporaires réclament des emplois fixes. Unia, qui a récemment mis le doigt sur cette situation, a obtenu de Genève Aéroport des chiffres plus précis: sur 77,7 équivalents temps plein dans le service, 44,7 sont fixes et 33 sont temporaires, soit 42,47% des effectifs. «On nous a expliqué qu'en prévision de l'ouverture de la nouvelle

aile Est en 2021, les contrats temporaires avaient été multipliés depuis 2012», rapporte Yves Mugny, secrétaire syndical. Autrement dit, en 2021, certains chauffeurs auront déjà travaillé neuf ans en tant que temporaires... Quels seront les besoins après 2021? «La direction, rencontrée fin août, nous a informés que 24 temporaires seraient maintenus, soit environ 35% des travailleurs. Nous leur avons demandé que ces employés, formés par l'aéroport et compétents, passent en contrats fixes, mais elle a refusé. Certes, internaliser ce personnel et lui offrir de meilleures conditions de travail sera plus coûteux, mais quand on sait que l'établissement public cantonal a enregistré 85 millions de francs de bénéfices nets en 2018, c'est inadmissible de ne pas le faire!»

De son côté, Genève Aéroport répond qu'il fait appel à Adecco en soutien à ses employés fixes. «La contribution de ces temporaires est très variable et donc essentiellement à temps partiel, lors de ces pointes d'affluence, déclare Madeleine Von Holzen, sa porte-parole. Dès lors que des postes



Unia se fâche à nouveau contre Genève Aéroport. Toute la semaine, le syndicat tient un stand aux abords de l'aéroport et informe le personnel pour dénoncer le recours au travail temporaire chez les chauffeurs de bus actifs sur le tarmac.

de chauffeurs de bus se libèrent à Genève Aéroport, une mise au concours publique est lancée et un recrutement s'effectue dans les règles de l'art.» Des

offres sur lesquelles tous les temporaires se ruent, dans l'espoir de décrocher le Graal. «Cela dit, malgré notre expérience et notre connaissance du

terrain, on nous préfère parfois des gens venus de l'extérieur...» ■

*Prénom d'emprunt.

LA PRESSION MONTE

Ce nouveau scandale s'inscrit dans un contexte général «inquiétant» à l'aéroport, selon Unia. Pour rappel, le syndicat avait déposé une pétition en juin dernier pour demander l'ouverture urgente de négociations visant à améliorer les conditions de travail du personnel de Cointrin, mais à ce jour, il n'y a toujours pas eu d'entrée en matière. «Nous avons décidé d'interpeller une nouvelle fois les conseillers d'Etat Mauro Poggia et Serge Dal Busco», souligne Yves Mugny. C'est pourquoi, toute cette semaine, le syndicat sera présent sur le site pour préparer le personnel à la mobilisation. Des rubans pour accrocher les badges seront également distribués, en signe de ralliement des employés qui en ont ras le bol. «Nous voulons montrer à la direction que les travailleurs continuent d'attendre que Genève Aéroport entre en matière sur leurs revendications», conclut le syndicaliste. ■

POING LEVÉ

AIMER À EN TUER

Par Manon Todesco

Cent dix-sept. A l'heure où j'écris, en France, 117 femmes sont mortes sous les coups de leur conjoint ou ex-conjoint en 2019. A ce rythme-là, elles seront plus de 150 d'ici à la fin de l'année. Depuis 2014, on recense dans l'Hexagone entre 121 et 134 féminicides par an. Sans oublier celles qui ne succombent pas aux violences physiques et sexuelles qu'on leur inflige, à savoir environ 220 000 femmes. Emmanuel Macron avait annoncé vouloir faire de la lutte contre les violences faites aux femmes la grande cause nationale de son quinquennat, mais chaque semaine dans les médias, le décompte des victimes s'allonge. Il y a urgence. Raison pour laquelle un Grenelle des violences conjugales a enfin été ouvert le 3 septembre dernier. Les premiers résultats sont là, comme le vote très récent par l'Assemblée nationale de la mise en place de bracelets électroniques antirapprochement pour les conjoints violents. Un dispositif encourageant qui a su faire ses preuves, notamment en Espagne où le nombre de mortes a considérablement baissé ces dix dernières années. D'autres mesures ont été prises – on saluera d'ailleurs la quasi-unanimité des députés de tous bords pour cette cause – comme l'interdiction de posséder des armes lorsqu'on est visé par une ordonnance de protection, quand même utilisées pour tuer dans plus de 22% des cas depuis 2017 selon *Libération*.

Peut mieux faire. Les choses bougent, en tout cas sur le papier, mais le vrai problème, ce sont les moyens mis en place pour vraiment lutter contre ces violences et punir leurs auteurs. Car la mesure «urgente» d'éloignement du conjoint violent existe depuis 2010, mais est en moyenne appliquée 42 jours après le dépôt de plainte... De même, un bourreau, à moins qu'il ne soit pris en flagrant délit, ne sera convoqué par la justice qu'un an ou deux après les faits. Une éternité pour la victime qui reste plongée dans l'insécurité et soumise aux pressions de retirer sa plainte. Sans parler du manque de magistrats et de leur mauvaise formation sur ces questions. Pour marquer les esprits, il faut réagir rapidement et fermement.

Soif d'égalité. En France et ailleurs, les violences conjugales ne sont pas un «fléau». En réalité, elles sont le fruit d'une société inégalitaire dans laquelle nous sommes, inconsciemment et depuis tout-petits, conditionnés à écraser les femmes. D'un modèle patriarcal qui nous a fait intégrer que les femmes, plus fragiles et plus faibles, ont besoin d'être protégées et dominées par les hommes. Que leur parole compte moins que celle de leur homologue masculin. Du coup, certes, il est fondamental de légiférer pour éradiquer ces violences, mais il est aussi indispensable de mener une révolution sur le fond, en transmettant les valeurs d'égalité dès la petite enfance, en encourageant les carrières féminines, en mettant en place des congés parentaux équitables et en payant le même salaire aux femmes qu'aux hommes. ■

Les agents de sécurité demandent à être protégés

La conférence de branche d'Unia appelle les autorités fédérales à légiférer sur les activités de sécurité

Aline Andrey

«**D**epuis le début de l'été, trois braquages de convois de fonds ont frappé notre pays (deux dans le canton de Vaud et un au Tessin, *ndlr*). Cette évolution est une menace tant pour la sécurité publique que pour l'intégrité physique et psychique ainsi que la sécurité au travail des convoyeurs de fonds», a alerté fin septembre dans une motion parlementaire le conseiller national Nicolas Rochat Fernandez, également secrétaire de section d'Unia. Il demande au gouvernement de «légiférer sur les activités de convoyage de fonds en définissant des standards notamment en matière d'équipement, de sommes convoyées, d'horaires de transport, de dispositifs de sécurité (privé ou public), d'infrastructures (véhicules et bâtiments adaptés pour cette acti-

tivité) et de formation du personnel». Cette motion est appuyée par Unia. Le 1^{er} octobre, la conférence de branche de la sécurité privée du syndicat a également appelé les autorités fédérales à encadrer les activités de ses agents. Dans une résolution, «elle demande à être impliquée dans la discussion d'une Loi fédérale sur les entreprises de sécurité».

Fin août, le Conseil d'Etat vaudois avait lui aussi écrit au Conseil fédéral pour réclamer des mesures urgentes à la suite de la sixième attaque dans le canton de Vaud depuis 2017. Le 23 août, à La Sarraz, un convoi de fonds avait en effet été pris d'assaut par des malfaiteurs munis de kalachnikovs. Deux convoyeurs avaient été blessés. Le député vaudois et membre de la direction du secteur tertiaire d'Unia Arnaud Bouverat a alors déposé une interpellation sur les mesures que prendra le

Canton de Vaud pour renforcer la sécurité du convoyage de fonds. Il y rappelle que la conseillère d'Etat en charge de la sécurité a exprimé son soutien à la motion du conseiller national Olivier Feller demandant au Conseil fédéral de modifier l'ordonnance sur la circulation routière pour permettre aux convoyeurs de fonds de rouler la nuit avec des camions blindés dépassant 3,5 tonnes. Arnaud Bouverat souligne: «Mais pour les salariés, ce n'est pas la première mesure utile. Selon eux, la question du contrôle des entreprises est plus importante.» ■

Unia a lancé un sondage, encore en ligne, auprès des convoyeurs sur leurs conditions de travail: unia.ch/convoyeurs

LE GOÛT AMER DE L'HUILE DE PALME

Solidar Suisse montre comment Nestlé, en achetant auprès de certaines plantations de Malaisie, se rend complice de l'exploitation des travailleurs et de leurs enfants



Des dizaines de milliers d'enfants de migrants vivent dans les plantations où s'approvisionnent Nestlé et d'autres entreprises alimentaires. Sans droits, ils sont contraints de travailler aux côtés de leurs parents. A droite, chargement des fruits des palmiers à huile dans les camions.

Manon Todesco

En Suisse, un produit sur six dans le commerce de détail contient de l'huile de palme. Un tiers de cette huile est importé de Malaisie, dont une grande partie provient de l'Etat de Sabah, sur l'île de Bornéo. Là-bas, plus de 85% des cultures sont consacrées à l'huile de palme. Si la monoculture intensive d'huile de palme est une vraie catastrophe écologique, Solidar Suisse lève le voile sur le désastre humain qu'elle engendre par ailleurs. Dans sa nouvelle enquête, l'ONG nous informe que la récolte des fruits de palmier, dangereuse et difficile, est principalement effectuée par des travailleurs migrants indonésiens. Ils sont exactement 1,2 million, et 70% d'entre eux sont sans papiers, plongés dans une insécurité et une précarité extrêmes. Selon le rapport, les fréquents raids policiers les obligent à se ca-

cher au milieu des plantations. «Ils sont à la merci des propriétaires de plantations, qui confisquent non seulement leurs permis de travail, mais aussi souvent leur passeport indonésien. Leurs salaires sont souvent insuffisants pour vivre.» Abduh, un cueilleur rencontré sur place, raconte: «Mon revenu dépend de la récolte. Quand il y a peu de fruits, mon revenu est faible. Parfois, ce n'est même pas assez pour la nourriture.»

ENFANTS AU TRAVAIL

Pire, il y aurait entre 50 000 et 200 000 enfants vivant dans ces plantations avec leurs parents. La Malaisie ne délivrant pas de certificat de naissance aux fils et aux filles de travailleurs migrants, ils n'existent officiellement pas, sont écartés des écoles publiques et n'ont pas accès aux soins médicaux. La seule chose à leur portée? Le travail dans les plantations, effectué en soutien de leur

famille, bien avant leur majorité... «Je suis née et j'ai grandi dans la plantation et je n'ai jamais pu aller à l'école. Depuis toujours, j'aide mes parents à ramasser les fruits», révèle Ati.

NESTLÉ DOIT PRENDRE SES RESPONSABILITÉS

Les investigations de Solidar Suisse ont mené directement à Nestlé, l'une des entreprises helvétiques les plus friandes de cette denrée, qui s'approvisionne directement dans les plantations de Sabah. Une fois transformée, l'huile de palme est utilisée par le géant de l'agroalimentaire pour ses confiseries, ses sauces et ses plats cuisinés. Pour l'ONG, il ne fait nul doute que, si le prix de l'huile de palme est si bas, raison pour laquelle elle a autant de succès dans le commerce, c'est en partie parce que la main-d'œuvre est exploitée, mal payée et soumise à des conditions de travail déplorables. «Une réussite économique qui se

fait au détriment des individus et de l'environnement», insiste Solidar Suisse, qui demande à Nestlé davantage de transparence mais aussi de veiller à la décence des conditions de travail dans les plantations dans lesquelles elle se fournit. Pour Simone Wasmann, coauteure de cette recherche, la multinationale doit intervenir: «Si Nestlé est vraiment sérieuse en matière de responsabilité sociale et de durabilité, alors l'entreprise doit maintenant agir auprès de ses fournisseurs et de ses partenaires commerciaux à Sabah. Nestlé doit veiller à ce que les travailleurs soient employés de façon légale et qu'aucun enfant ne soit exploité.» ■

Plus d'infos, photos et vidéos sur: solidar.ch/fr/huiledepalme

«Le monde doit écouter la voix des prisonniers politiques en Algérie»

Les syndicalistes sont menacés en Algérie, au même titre que tous les militants politiques, associatifs et tous les manifestants qui se lèvent depuis plusieurs mois contre le régime

Textes Sylviane Herranz

Fin septembre, Industriall Global Union alertait sur les menaces pesant sur les dirigeants de son affilié algérien, le Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz (Snateg), et de la Confédération syndicale des forces productives (Cosyfop). Ces responsables «craignent d'être emprisonnés à tout moment alors que plus d'une centaine d'activistes, journalistes et opposants politiques ont été appréhendés ces derniers mois en Algérie», note Industriall dans un communiqué. Le syndicat mondial relève que, depuis le retrait de la candidature d'Abdelaziz Bouteflika à un 5^e mandat à la suite des manifestations massives débutées le 22 février, «les militaires ont étendu leur emprise à pratiquement tous les domaines de la société algérienne». Quant aux arrestations, elles «sont une tentative d'écraser les syndicats indépendants et le mouvement pour la démocratie lancé par la société civile». L'accès à internet a été limité pour empêcher les communications entre contestataires, les médias sociaux sont submergés de fausses nouvelles et de «trolls» contre le mouvement, la liberté de la presse a été fortement réduite, avec notamment la fermeture d'un grand site web d'information, souligne Industriall qui cite le président du Snateg et de la Cosyfop, Raouf Melal: «C'est une période terrible pour des centaines de militants enfermés pour avoir réclamé la liberté et la démocratie en Algérie, et ce pourrait être mon tour demain. C'est pourquoi la

solidarité compte plus que jamais aujourd'hui. Le monde doit écouter la voix des prisonniers politiques en Algérie. Le monde doit réclamer le respect des droits de l'homme en Algérie.»

HARCÈLEMENT, MENACES, INTIMIDATIONS

Condamné à de la prison par contumace, le dirigeant syndical subit un harcèlement quotidien des militaires. Il a été arrêté, détenu et torturé par la police en avril. Et a été contraint de changer d'adresse et de téléphone pour échapper aux menaces et aux intimidations. Un autre responsable du Snateg et de la Cosyfop, Mohamed El Amine Slimani, a été emprisonné, car il avait filmé un cortège d'adhérents. Enfin, un membre de la Cosyfop d'Alger, Nasser Hamitouche a «subi un traumatisme mental après avoir été interrogé par les forces de sécurité pendant dix heures le 18 septembre. Il a été menacé d'emprisonnement pour avoir violé "l'unité" du pays, et on lui a dit de quitter la confédération s'il ne voulait pas avoir "d'autres problèmes"», informe Industriall.

Le syndicat mondial ajoute que des dirigeants de partis d'opposition ayant exprimé leur soutien au Snateg et à la Cosyfop ont été mis en prison, et que la «secrétaire générale du Parti des travailleurs (PT), Louisa Hanoune, est incarcérée depuis le mois de mai (voir ci-contre), tandis que Karim Tabbou, le président du nouveau parti de l'Union démocratique et sociale, a été emprisonné le 11 septembre, remis en liberté plus d'une semaine plus tard, avant d'être à nouveau arrêté». Le secrétaire général d'Industriall, Valter Sanches,

a appelé le Gouvernement algérien «à remettre immédiatement en liberté les prisonniers politiques et à abandonner tous les chefs d'accusation contre les syndicalistes», et à «garantir le droit à la liberté d'association, sans violence ni menaces».

PRÉSIDENTIELLE ILLÉGITIME LE 12 DÉCEMBRE

Par ailleurs, alors que les manifestations se poursuivent chaque semaine pour le départ du régime, de nouvelles élections présidentielles sont convoquées dans moins de deux mois, le 12 décembre. Des élections rejetées par les Forces du Pacte de l'alternative démocratique, regroupant un large panel d'associations et de partis, dont le RCD, le FFS et le PT. Dans une déclaration datée du 6 octobre, les Forces du Pacte de l'alternative ont dénoncé l'entêtement du pouvoir à aller contre la volonté populaire en convoquant ces élections alors qu'une intense répression s'abat sur des journalistes, des militants de partis, de syndicats, de la société civile et même à l'encontre du collectif de parents de détenus. Elles réitérent leur exigence de libération immédiate et inconditionnelle de tous les détenus politiques et d'opinion, et s'opposent aux décisions économiques en matière d'hydrocarbures et de finances prises par les autorités actuelles. Les Forces du Pacte de l'alternative «réaffirment que seule une période de transition démocratique vouée à un processus constituant souverain permettra de sortir du système autoritaire en accord avec les aspirations du peuple algérien». ■

CONDAMNÉE À 15 ANS DE PRISON!



Le 25 septembre, le Tribunal militaire de Blida a condamné la secrétaire générale du Parti des travailleurs, Louisa Hanoune, à 15 ans de prison pour «complot contre l'autorité de l'Etat» et «atteinte à l'autorité militaire». Ses avocats ont dénoncé un procès politique et ont fait appel. Dans une déclaration, le Parti des travailleurs parle de «farce judiciaire expéditive truffée de mensonges», lors d'un procès où «tout a été fait pour amalgamer son sort avec celui des autres prévenus, qui ont eu à assumer de hautes fonctions dans le système, dans l'objectif de lui ôter le statut de prisonnière politique». Ces autres prévenus étaient Saïd Bouteflika, frère et conseiller du président qui s'est retiré en avril, et deux généraux, Toufik et Tartag. Ils ont aussi écopé de 15 ans de prison. Trois autres dignitaires, dont le général Nezzar et son fils, ont été condamnés par contumace à 20 ans de prison. Ce qui était reproché à Louisa Hanoune, c'est sa participation à une rencontre le 27 mars de cette année avec Saïd Bouteflika, près d'un mois après le début du mouvement contestataire. Lors du procès*, Louisa Hanoune a expliqué pourquoi elle y avait participé: «En acceptant l'invitation de Saïd Bouteflika, mon but était d'accélérer la démission du président (encore en place, *ndlr*) et la prise en charge des revendications populaires. Je voulais contribuer à trouver une sortie positive pour éviter à mon pays la situation actuelle. Est-ce que cet effort que j'ai consenti est puni par la loi? Je n'ai jamais fait partie d'un pouvoir ou d'un gouvernement. Mon militantisme et celui de mon parti sont connus.» La dirigeante politique, qui se bat depuis plus de 40 ans contre le système et pour la démocratie, a encore précisé: «Ma seule proposition était la démission du président et la nature des décisions politiques à prendre, à savoir le départ du gouvernement, la dissolution des deux Chambres, avant de donner la parole au peuple à travers une Assemblée constituante.»

Louisa Hanoune a également dénoncé les propos du représentant du Parquet portant atteinte à sa personne et à sa réputation «en tant que femme». Et a conclu: «Ma place est dans la rue avec la révolution. Je suis innocente. Il n'y a aucune preuve matérielle qui prouve l'existence d'un quelconque complot contre l'institution militaire. Bien au contraire, la question concerne l'activité politique légitime.» ■

*elwatan.com: «Ses avocats révèlent: ce qu'a dit Louisa Hanoune au juge.», 2 octobre 2019.

La campagne internationale pour la libération de Louisa Hanoune et de tous les emprisonnés politiques en Algérie se poursuit. Elle est menée actuellement dans 93 pays. Pour informations: almadoanor@bluewin.ch ou eit-alger2017.org

Manœuvres chicanières chez les sous-traitants des TPG

Un délégué syndical de RATP Dev a reçu un avertissement avec menace de licenciement

Jérôme Béguin

Une délégation du syndicat des transports SEV a remis mercredi dernier une pétition à la direction de RATP Dev, un sous-traitant des Transports publics genevois (TPG). Signé par 41 travailleurs sur la soixantaine d'employés que dénombre cette filiale de la Régie autonome des transports parisiens (RATP), le texte demande le retrait d'un avertissement avec menace de licenciement prononcé à l'encontre de leur collègue Pierre Délias, délégué du personnel et militant syndical. Selon le SEV, il est reproché à ce chauffeur d'une trentaine d'années d'avoir communiqué directement avec la centrale des TPG pour signaler des manœuvres prohibées lors de la relève de véhicule, refusé d'essayer un nouvel uniforme durant son temps libre et... manqué «d'esprit positif»... «Un délégué est rarement mandaté par ses collègues pour transmettre des louanges à l'entreprise. Son rôle consiste précisément à faire remonter ce qui ne fonctionne pas ou ne convient pas», commente Valérie Solano, secrétaire syndicale du SEV. Les problèmes de sécurité que le conducteur a ainsi soulignés sont rencontrés par l'ensemble du personnel, assurent les pétitionnaires, qui trouvent injuste qu'il soit puni pour avoir relayé et défendu leurs préoccupations et leurs re-

vendications. «Pierre est un employé modèle, on ne peut rien lui reprocher sur son travail. On lui a demandé d'essayer l'uniforme pendant la pause et, comme il est très carré, il a refusé», indique encore Valérie Solano.

DUMPING ORGANISÉ

Pour le SEV, cet avertissement s'inscrit dans le climat antisindical régnant au sein de la sous-traitance des TPG. «Dans les entreprises sous-traitantes, les délégués sont empêchés d'exercer leur mandat par des manœuvres chicanières. On les intimide lors d'entretiens, on ne leur donne pas le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat leur imposant de prendre sur leur temps libre, on encourage la délation, on oublie de les consulter concernant les horaires de travail comme le prévoit la loi. Les conducteurs font le même travail, ils ne sont pas payés comme nous et lorsqu'ils veulent des améliorations, on les tourmente. La sous-traitance est vraiment du dumping organisé», explique Vincent Leggiero, président de la section SEV TPG. Le recours à la sous-traitance a été accordée par les autorités pour réaliser des économies. La régie autonome sous-traite aujourd'hui une trentaine de lignes exploitées par quatre sociétés, dont la RATP Dev, employant près de 300 collaborateurs. Si à l'embauche, ceux-ci bénéficient d'une rémuné-

ration à peu près équivalente à leurs collègues des TPG, au fil du temps la différence salariale peut atteindre les 1500 francs par mois. En outre, les salariés des sous-traitants ont de moins bonnes conditions en matière de lieux de pause, de sanitaires et d'organisation des horaires. Ils reçoivent un planning de travail mensuel dix jours avant le début du mois, alors que les TPG ont des horaires conçus à l'année. Le syndicat craint que ces pratiques soient reprises dans le canton du Jura, qui a mis au concours ses lignes régionales.

Il existe bien une Convention collective de travail (CCT) des sous-traitants des TPG, mais celle-ci ne permet guère d'améliorer les conditions de travail du fait de la remise en jeu périodique des concessions d'après le SEV, qui milite pour que les appels d'offre coïncident avec la négociation d'une CCT.

Les négociations pour le renouvellement de la CCT actuelle sont justement en cours. «Pierre ne peut plus négocier sous le coup de cette menace», estime Valérie Solano.

Point positif: interpellés sur cette affaire par la secrétaire syndicale, les TPG ont répondu qu'ils allaient se fendre d'un courrier de rappel aux sous-traitants concernant le respect des conditions de travail et des libertés syndicales. A suivre. ■



Entourant leur collègue Pierre Délias, à gauche, les délégués syndicaux sont allés remettre la pétition exigeant le retrait de l'avertissement reçu au siège de l'entreprise RATP Dev à Satigny, qui possède aussi la compagnie d'autocars Helvécie.

A Genève, une expo rendra hommage aux travailleurs saisonniers

Un vaste programme de conférences, projections de films, concert, rencontres qui animeront cette expo retraçant l'histoire de l'immigration de 1931 à aujourd'hui dans le canton

Jérôme Béguin

Du 30 octobre au 24 novembre, une exposition pluridisciplinaire, montée à Genève, sera consacrée aux travailleurs saisonniers. «L'idée est de leur rendre hommage en associant les approches mémorielles, historiques et artistiques», explique Patrick Auderset, coordinateur du Collège du Travail qui, avec les Archives contestataires et le collectif Rosa Brux, a été mandaté par la Ville de Genève pour monter cette manifestation. L'exposition couvre la période allant de la création du statut de saisonnier en 1931 jusqu'à nos jours. En 2014, une motion émanant des sièges socialistes avait invité le Conseil administratif à manifester «reconnaissance et considération pour ces travailleuses et ces travailleurs italiens, espagnols, portugais, yougoslaves et d'autres nationalités qui ont œuvré à construire la richesse de notre canton et de notre cité».

«L'un des points forts de l'expo sera de donner la parole à des saisonniers et à leurs enfants au travers de témoignages, filmés par Katharine Dominicé. Un volet historique retracera cette histoire en présentant des do-

cuments qui illustrent les politiques envers les saisonniers, mais aussi les luttes contre ce statut. Les thématiques du travail, du logement, du voyage annuel et de la famille seront abordées. Des interventions artistiques interrogeront les expériences de l'exil et de la migration. Nous avons cherché des échos contemporains à ces destins puisque les questions d'exploitation et de discrimination liées à la migration ou au travail détaché sont toujours présentes dans le monde du travail.»

L'expo prendra place dans les 400m² offerts par Le Commun, l'espace municipal sis dans les anciens locaux de la SIP (Société d'instruments de physique). Pour compléter ce déjà riche programme, des projections de films et des conférences sont prévues dans des lieux décentrés. Un débat portant sur les «conditions de travail en Suisse et migrations, hier, aujourd'hui, demain» se tiendra ainsi le 19 novembre à 19h à la Maison des associations. Y interviendront Jacques Robert, ancien secrétaire de la FOBB et d'Unia, le président de l'Union syndicale suisse, Pierre-Yves Maillard, et Marianne Halle du Centre de contact Suisses-Immigrés. ■

«Nous, saisonniers, saisonnières... Genève 1931 - 2019», du 30 octobre au 24 novembre au Commun, rue des Bains 28, Genève. Exposition ouverte du mardi au dimanche de 11h à 18h, entrée libre. Vernissage le 29 octobre à 18h. Visites commentées gratuites les samedis 2, 9, 16 et 23 novembre de 11h à 12h30. Infos et programme des conférences et des projections sur: expo-saisonniers.ch ou <https://collegedutravail.ch>



Affiche de soutien aux grévistes de l'entreprise Murer. Le 7 avril 1970, 200 saisonniers espagnols de cette grande entreprise du bâtiment s'étaient mis en grève pour dénoncer leurs conditions de logement inacceptables et des salaires inférieurs à ceux convenus. Après 5 jours de grève, ils obtiendront une hausse de leur paie.



Fête annuelle de départ des saisonniers organisée par la section genevoise de la FOBB, le 18 novembre 1955.



Manifestation contre le statut de saisonnier à Genève, le 5 octobre 1991.

STOP AUX EMPLOIS AU RABAIS!

Pour les syndicats genevois, les nouvelles dispositions en matière d'emplois de solidarité sont insuffisantes, voire encore plus précarisantes

Manon Todesco

Le 25 septembre dernier, le Conseil d'Etat genevois a annoncé les modifications du règlement concernant les emplois de solidarité (EdS), ces postes de réinsertion qui concernent entre 600 et 700 chômeurs en fin de droits au bout du lac. Le gouvernement a d'abord introduit l'obligation de respecter les salaires fixés par les conventions collectives de travail (CCT) étendues et les contrats types avec salaires minimaux obligatoires. Et dans un second temps, il prévoit la possibilité de limiter la durée de l'octroi d'une mesure d'EdS à trois ans, chose qui n'existait pas jusqu'ici.

Pour la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), si un «demi-pas» a été fait en déclarant obligatoire ce qui était déjà, il reste largement insuffisant. «Le bas niveau salarial des EdS dans les secteurs couverts par une CCT étendue, un CTT ou les usages, était tout simplement illégal, rappelle Alessandro Pelizzari, président de la CGAS. Mais la non-application d'une CCT d'entreprise, comme c'est le cas par exemple à la Croix-Rouge genevoise, l'est tout autant, ce que l'Etat refuse d'admettre.» Pour les syndicats genevois, le Conseil d'Etat a raté une occasion de mettre définitivement fin à une sous-enchère organisée par l'Etat. Pire encore, en limitant la durée individuelle des mesures dans le but d'augmenter la rotation des postes et d'en faire profiter plus de chômeurs, il rajoute une couche de précarité à ce dispositif. «L'immense majorité des salariés au bénéfice de cette mesure retourneront donc au chômage au bout de trois ans avec des indemnités de 2580 francs par mois», déplore la CGAS.

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE INÉGAL

Pour Davide De Filippo, vice-président de la CGAS, il y a un problème sur le fond: «Nous ne voulons plus de ces emplois au rabais! L'immense majorité des EdS exécutent des tâches d'utilité publique qui devraient faire l'objet de vrais emplois intégrés au secteur public ou au secteur subventionné, avec les mêmes conditions de travail.»

Par ailleurs, la faïtière syndicale demande au ministre de l'Emploi, Mauro Poggia, qu'il précise quel dispositif sera appliqué et à quel employeur d'EdS. «Je pense par exemple aux assistantes parentales travaillant à la Fondation Pro Juventute: quel salaire leur sera donné dès lors que ProJu n'a pas de CCT et que le CTT de l'économie domestique n'est pas applicable à ce cas de figure?» interroge le syndicaliste. Les salariés en emploi de solidarité devraient recevoir prochainement des congés-modifications découlant de ce changement du règlement. La CGAS invite les EdS à immédiatement prendre contact avec leur syndicat pour organiser la consultation légale de manière collective avant la fin d'année. ■

GRÈVE VICTORIEUSE À LUTRY!

Les travailleurs en grève sur le chantier de rénovation d'une villa ont obtenu le paiement de leur salaire de septembre et de la totalité de leurs indemnités de repas. D'autres arriérés seront encore réclamés



Second jour de lutte. C'est l'attente, devant la villa où les négociations ont débuté. Sur l'échafaudage, tout en haut, une banderole affiche: «En grève». A l'intérieur, tous les travaux sont arrêtés



Le dénouement est proche. Lionel Roche fait le point avec les grévistes.

Texte et photos Sylviane Herranz

C'est une belle victoire, et une leçon de solidarité et de détermination donnée par la douzaine de travailleurs d'un chantier de rénovation d'une villa à Lutry. Une victoire d'étape, car tous les problèmes ne sont pas résolus. Durant trois jours, ils ont posé leurs outils. Et jeudi dernier, les salaires de septembre étant arrivés sur leur compte, ils se sont remis à l'ouvrage. Le matin du lundi 7 octobre, ils avaient cessé le travail, car ils n'avaient pas touché un centime du salaire de septembre, ni certaines indemnités (voir L'ES du 9 octobre). Ils avaient aussi appris que leur entreprise, Domotic & Services, n'existait plus, elle avait fait faillite en 2012. Leur patron, Ivan Drobniak, avait ensuite créé une nouvelle société en raison individuelle, elle aussi en faillite depuis 2016... Le premier jour de la grève, les travailleurs obtenaient un rendez-vous avec le patron, l'architecte et le directeur des travaux pour le lendemain. Une délégation syndicale était constituée, avec deux ouvriers, Americo et Alexandre,

et deux syndicalistes, Lionel Roche et Nicolas Chappuis d'Unia. Les revendications immédiates sont le paiement des salaires de septembre, pour un montant de plus de 58 000 francs, et celui de l'intégralité des indemnités de repas depuis le début des rapports de travail, soit plus de 50 000 francs.

«ON VEUT ÊTRE PAYÉS ET RESPECTÉS!»

Mardi à 11h, les négociations débutent. Vers midi, suspension de séance. La délégation syndicale informe les grévistes, groupés devant la villa: un acompte de l'architecte sur les travaux en cours permettra au patron de verser les salaires. Mais les ouvriers ne sont pas prêts à lâcher les repas. Ce n'est pas gagné. Des bruits circulent, l'architecte accepterait de prêter au patron le montant afférant au paiement des repas, mais elle souhaite une garantie. Sa Porsche? Son bateau? «On s'en fiche qu'il ait une belle voiture. Tout ce qui compte pour nous, c'est qu'il nous paie et que l'on soit respectés», tonne le maçon Julio. Les négociations reprennent. Pendant ce temps, les ouvriers racontent ce qu'ils vivent (voir ci-dessous). A 13h, nou-

velle suspension de séance. Le patron et l'architecte s'écharpent encore sur les frais de repas. «Si on arrive à obtenir leur engagement signé à ce sujet et la preuve que les salaires sont arrivés sur vos comptes, la grève sera suspendue, car tout le reste est encore à régler», souligne Lionel Roche, avant de s'engouffrer de nouveau dans la villa. Peu après, c'est le dénouement. Americo et Alexandre arrivent, sourire aux lèvres: «Nous sommes contents, tout s'est bien passé. Le patron et l'architecte s'engagent à payer les salaires de septembre et toutes les indemnités de repas. Il faudra encore récupérer les rattrapages concernant les salaires des mois précédents. Unia va faire les décomptes, il y a beaucoup de choses à regarder. Et si le 8 du mois prochain nous ne sommes pas payés, on se remet en grève!» Lionel Roche parle à son tour: «Le travail reprendra quand l'argent des salaires sera sur les comptes, demain, peut-être après-demain. Ils sont prévenus. Celui des repas arrivera dans quelques jours, par les soins d'Unia. Bravo, vous vous êtes bien battus, et vous avez bien négocié!»

ACTION SYNDICALE EFFICACE

Deux jours plus tard, le syndicaliste confirme: «Ils ont repris le boulot ce jeudi matin. Cette grève est une réussite, un succès par rapport au mandat confié par les travailleurs. Nous devons maintenant chiffrer les prétentions restantes: les temps de déplacement, les rattrapages sur les salaires conventionnels, les cotisations sociales. L'entreprise est endettée à hauteur de 100 000 francs auprès des différentes caisses, AVS, LPP, Suva, etc. Nous allons calculer précisément ce que doit encore l'employeur aux ouvriers. Probablement une autre centaine de milliers de francs. Au minimum!» Conscient que le patron risque de se mettre en faillite, Lionel Roche salue l'efficacité de la grève: «Elle a permis de récupérer une somme importante et de parer à l'urgence sociale des travailleurs. C'est une manière de résoudre efficacement un tel dossier. Le recours à la commission paritaire aurait été bien plus long et incertain.» Et le syndicaliste de réclamer des mesures contre les patrons fraudeurs: «Unia demande instamment la mise en place d'un registre des entreprises et des patrons

malveillants pratiquant les faillites à répétition. Leurs chantiers doivent être stoppés, et ils doivent être sanctionnés pénalement, et écartés du marché pendant des années.»

TRAVAIL AVEC DE L'AMIANTE, SANS PROTECTION...

Autre gros problème sur le chantier: la présence d'amiante sur les murs (recouverts de plaques d'Eternit), dans les montants des fenêtres, les faux-plafonds. «Un diagnostic amiante aurait dû être effectué», note Lionel Roche. Or, des travailleurs ont démolli ou scié les murs sans aucune protection. Le chantier a bien été arrêté quelque temps par la Suva, mais les mesures de protection demandées, soit le désamiantage par une entreprise spécialisée, n'ont pas été appliquées. Ce sont les ouvriers de Domotic & Services qui l'ont fait, sans les protections requises. «Ces gens méprisent totalement leurs employés. Ils ont réalisé des économies d'échelle sur la vie des travailleurs, dans une impunité totale», s'indigne le syndicaliste. ■

TÉMOIGNAGES

JULIO, MAÇON POLYVALENT «Je travaille depuis avril pour cette entreprise. Je suis maçon depuis 47 ans. J'ai commencé à l'âge de 12 ans au Portugal. Je suis payé en catégorie B, alors que mon ancien employeur m'avait engagé en A, reconnaissant ma qualification. Mon contrat est faux, et je ne suis pas sûr qu'il paie les assurances sociales. Le salaire, on le reçoit au coup par coup, un jour il te donne 2000 francs, après 500 ou 1000 francs. Parfois, on reste deux mois sans salaire. On s'endette, c'est très dur. Les fiches de paie, c'est de temps à autre. Et on n'a jamais rien touché pour les repas et les déplacements! Il me paie à l'heure, et pas durant les vacances, il dit que c'est tout compris. Avec ce salaire, je ne m'en sors pas, les factures, la vie chère, les impôts. En plus, il nous pique les impôts à la source alors que je les paie normalement. Il m'a soustrait beaucoup d'argent. A 59 ans, j'attends avec impatience de savoir si j'aurai droit à la retraite anticipée.



L'amiante? J'ai fait cinq mois de démolition sur ce chantier. C'est moi qui ai cassé partout, la façade, à l'intérieur. On ne savait pas qu'il y avait de l'amiante. J'ai dû beaucoup travailler sur ces murs, sans aucune protection, même pas un masque.

PETROS*, MANŒUVRE POLYVALENT Je suis là depuis le 1^{er} février. J'ai trouvé l'annonce sur Anibis. Un collègue est arrivé là par l'ORP. Je fais de la démolition, j'aide au chargement des camions, je pose des plinthes, du carrelage. J'ai parfois refusé de conduire le camion, on me disait de faire attention, qu'il était trop chargé. Je ne peux pas me permettre de perdre mon permis de conduire. Mon salaire, je ne l'ai jamais touché à temps. J'ai beaucoup de factures en attente. Demain, il faut que j'en paie une sinon je serai mis aux poursuites. Si je demande au patron, il me dit qu'il n'a pas d'argent. J'ai un contrat à 100% pour 3200 francs net, vacances comprises. Un jour, je devais louer un véhicule pour l'entreprise. La dame de l'agence a refusé, elle m'a dit que je travaillais pour une société qui n'existait pas! Autre chose, jeudi passé j'ai terminé le travail à 17h. Je n'avais pas de voiture pour rentrer. D'habitude, le patron nous conduit. J'ai essayé de l'appeler trois fois, il ne m'a jamais répondu... J'ai dû prendre le train, sans argent, et j'ai ramassé une amende de 130 francs! A cause de ce travail, je suis en train de tout perdre. Je n'arrive plus à payer le loyer, j'ai des poursuites, je vais me séparer... *Prénom d'emprunt.

NERMIN, OUVRIER POLYVALENT

Je travaille pour ce patron depuis deux ans et demi. Je fais de tout: maçonnerie, peinture, électricité. J'ai été accidenté à un pied sur l'échafaudage, puis à l'autre à la maison. J'ai été arrêté trois mois. Le patron m'a payé les indemnités, en plusieurs fois. Il m'a dit qu'il m'avait tout donné; or, j'ai su qu'il avait touché 5000 francs de plus de la Suva... Mon salaire est de 24 francs l'heure, avec les vacances, alors qu'il devrait être au moins de 31 francs.



ALEXANDRE, MENUISIER J'ai débuté ici en août 2018. Cela fait des mois que l'on n'a pas reçu un salaire complet. Il faut compter quatre versements pour une paie! Cela fait 11 mois que je travaille, j'ai eu 25 versements!

AMERICO, MENUISIER J'ai deux enfants. Je travaille pour ce patron depuis un an et demi. Je n'ai reçu qu'une fiche de salaire. Je n'arrive pas à vérifier s'il paie les allocations familiales. J'ai un contrat à 29,30 francs l'heure, tout compris: vacances, fériés, etc. Cet été, j'ai pris trois semaines de vacances. A mon retour, je ne pouvais rien payer. Je suis pris à la gorge. Aujourd'hui, je devrais sortir 1800 francs pour le loyer, le mois passé c'était pareil. On a reçu une menace d'expulsion du logement. Tu travailles tous les jours et, au bout du mois, tu n'as rien. Nous voulons juste toucher notre salaire à la fin du mois!

JŌAN PEDRO, PLÂTRIER-PEINTRE

J'ai trouvé l'annonce sur internet. Je viens de France et ne connais rien de la Suisse. J'ai débuté fin avril. Je suis manœuvre, avec huit ans et demi d'expérience dans la plâtrerie. Je touche 3000 francs net par mois à plein temps, alors que le minimum de la CCT est autour de 4400 francs. Mes vacances ne sont pas payées. Je reçois mon salaire au compte-gouttes et il est incomplet. Il me verse en liquide. Je dois signer une feuille, mais ne reçois pas la copie. La première fois que j'ai vu le patron, dans un café à Vevey, j'étais avec ma sœur. Il m'a expliqué que des mois, il payait un peu, et d'autres plus, et qu'il me donnerait 3000 francs. Ma sœur m'a dit que ce n'était pas correct, mais que ça me permettrait d'avoir mon permis de travail et de trouver autre chose. J'ai 28 ans, je suis ici pour consolider ma vie. ■

QUAND «FREELANCE» RIME AVEC «VIOLENCE»

Après *I, Daniel Blake* qui traitait de l'enfer de l'aide sociale au Royaume-Uni, le cinéaste britannique Ken Loach est de retour avec *Sorry We Missed You*, un film coup de poing et brutal sur les victimes de l'ubérisation de la société

Textes Nicolas Jacot

Ricky et Abby vivent avec leurs enfants à Newcastle. Depuis la crise financière de 2008, ils sont criblés de dettes et arrivent à peine à joindre les deux bouts. Malgré tout, ils rêvent de posséder leur propre maison. Ils croient entrevoir la possibilité d'un avenir meilleur lorsque Ricky devient coursier freelance pour un service de colis: Parcels Delivered Fast. Le nom est synonyme de promesses, mais Ricky se retrouve rapidement sous pression. Dans la continuité de son cinéma à caractère social, Ken Loach présente ici un film sans concession, mettant brillamment en scène l'engrenage et les rouages de la descente aux enfers d'un boss qui affirme préférer «crever de faim» plutôt que de faire appel aux prestations sociales.

Et pourtant *Sorry We Missed You* (Désolé de vous avoir manqué, *ndlr*) débute comme une promesse d'Eldorado. Ricky a soif d'indépendance et envie de bien gagner sa vie? Parfait! En devenant chauffeur-livreur freelance, finis les contrats de travail et les supérieurs hiérarchiques, affirme le patibulaire chef d'agence. Il ne touchera plus un salaire, mais d'alléchants honoraires et sera son propre patron. Ricky est conquis. Mais rapidement les ennuis apparaissent: pour acquérir l'indis-

pensable camionnette, le couple doit vendre la voiture et la masse de colis à livrer est quasiment ingérable avec des créneaux horaires à respecter impérativement. Le scanner dicte les itinéraires, sonne lorsqu'une pause dépasse les deux minutes et les clients compliqués lui font constamment perdre du temps. Pour atteindre une rémunération décente, les journées atteignent quatorze heures de travail, les sanctions financières pleuvent en cas de problèmes, avec l'interdiction de prendre des congés (évidemment non payés) sans trouver un remplaçant. La pression psychologique et les menaces sont légion et, comble de l'humiliation, par manque de temps Ricky est contraint d'uriner dans une bouteille. Pour l'indépendance, on repassera! «Je ne pensais pas que ce serait si dur», affirme Ricky. Mais parle-t-il de son boulot ou de la vie en général?

NÉGATION DE LA VIE DE FAMILLE

De son côté, Abby, infirmière à domicile, est condamnée aux transports en commun depuis la vente de la voiture. Ses journées se rallongent également, laissant les deux adolescents livrés à eux-mêmes. La communication parents-enfants passe dès lors exclusivement par téléphone. Pour Ricky et Abby, il ne s'agit même plus de tenter de concilier vie professionnelle et vie privée, mais plutôt de



survivre dans une négation complète de leur vie de famille.

Au fil de leurs malheurs, le spectateur s'attachera au bouleversant destin de ces personnages dont la misère est celle à laquelle sont confrontées, aujourd'hui, dans nos sociétés, des milliers de personnes bien réelles. Et il ne pourra que se questionner, en tant que consommateur, sur la per-

tinence de ce système, ainsi que l'exprime Ken Loach: «Est-il viable de faire nos courses par l'intermédiaire d'un homme dans une camionnette qui se tue à la tâche quatorze heures par jour? Veut-on vraiment un monde dans lequel les gens travaillent avec une telle pression, des répercussions sur leur famille, ainsi qu'un rétrécissement de leur existence? Le marché ne se précoc-

cupe pas de notre qualité de vie. Ce qui l'intéresse, c'est de gagner de l'argent, et les deux ne sont pas compatibles.» Des paroles à méditer à la prochaine commande en ligne, car dans la violence de ce système, pour Ricky et les siens, il n'y aura pas de *happy end*. ■

Sorry We Missed You de Ken Loach, sortie en Suisse romande le 23 octobre.

Un vêtement de liberté

S'inspirant de son expérience personnelle, la cinéaste algérienne Mounia Meddour réalise son premier long métrage, *Papicha*. Un film bouleversant sur la rage de liberté et les rêves brisés d'une génération

Alger, fin des années 1990, la guerre civile atteint son paroxysme de la violence. Différents groupes islamistes armés, opposés au gouvernement, sèment la terreur, massacrant plus de 150 000 personnes et poussant à l'exil des dizaines de milliers d'autres. Dans ce contexte, Nedjma, 18 ans, une *papicha* – jolie jeune fille algéroise – habitant la cité universitaire, rêve de devenir styliste. La nuit, elle se glisse avec ses amies à travers les grillages de la résidence pour faire la fête et vendre ses créations. Face à la situation politique, la jeune femme refuse de se laisser ébranler et décide de mener un combat pour la liberté en organisant un défilé de mode malgré les interdits.

Pour la réalisation et l'écriture de son premier long métrage, Mounia Meddour s'est inspirée de sa propre expérience. Durant cette période de violence, alors âgée de 17 ans, elle a en effet été contrainte de quitter le pays avec sa famille. La réalisatrice a ainsi ajouté une précision quasi documentaire dans nombre de scènes, également en faisant s'exprimer ses personnages dans ce «françarabe» – mélange de français et d'arabe – si spécifique. Mais c'est sans doute sa reconstitution de la cité universitaire, fondée elle aussi sur ses souvenirs,

qui est la plus savoureuse. Une résidence qui se présente comme un lieu d'indépendance entre étudiantes, ainsi qu'elle l'explique: «Beaucoup de filles travaillaient pour pouvoir vivre en cité universitaire. Pour étudier, mais aussi pour avoir un peu de liberté, s'éloigner du carcan familial, caractérisé par le père ou le frère.»

DIMENSION SYMBOLIQUE DES VÊTEMENTS

Le résultat en est à l'écran un véritable microcosme coloré et bigarré où des étudiantes de tous horizons, religieuses ou non, portant le voile ou non, cohabitent, écoutent de la musique, dansent, jouent au football dans un quasi-déni de la brutalité extérieure. Un espace de libertés qui va toutefois se réduire de manière graduelle et intelligente tout au long du film: des tracts de propagande radicale apparaissent d'abord à l'extérieur, puis à l'intérieur; des patrouilles de femmes islamistes s'introduisent dans les cours, puis dans les chambres; le grillage facilement franchissable laisse place à un mur; etc. Si la cinéaste fait la part belle à ses héroïnes emmenées tambour battant par la jeune comédienne Lyna Khoudri à l'énergie saisissante, les personnages masculins sont quant à eux malmenés. Absents, voire légèrement complices

des unes et des autres en début de film, ils dévoilent toute leur malfaisance – chantage, manipulation, domination – lorsque les dangers surgissent.

Dans ce contexte, les vêtements, thématique centrale de *Papicha*, prennent naturellement une dimension fortement allégorique. Symboles de liberté, les tenues colorées des étudiantes et les créations de Nedjma à partir du haïk blanc – vêtement traditionnel – s'opposent au niqab noir que revêtent les islamistes. Pour ces jeunes

filles, le défilé de mode et les vêtements deviennent ainsi un véritable acte de contestation, une pulsion de vie et une volonté de s'accrocher coûte que coûte à la liberté. Un film porteur d'un élan que l'on espère contagieux et surtout d'une véritable leçon de résistance! ■

Papicha de Mounia Meddour, sortie en Suisse romande le 16 octobre.



15 BILLETS GRATUITS!

Nous tenons à la disposition de nos lectrices et de nos lecteurs 15 billets gratuits pour le film *Papicha* offerts par le distributeur Cineworx.

Attention, ces billets ne sont pas valables les samedis, dimanches et jours fériés.

Intéressés?

Ecrivez-nous à: forum@evenement.ch ou à L'Événement syndical, place de la Riponne 4, 1005 Lausanne.

N'oubliez pas de nous transmettre votre adresse.

Sous un soleil de plomb

Coproduction belgo-suisse, *Le milieu de l'horizon* est l'adaptation du roman éponyme du Lausannois Roland Buty paru en 2013. Un film réalisé par la Suisse Delphine Lehericéy et mettant en scène les transformations sociétales des années 1970



Juin 1976, pour Gus, 13 ans, c'est le début des vacances scolaires et d'un été caniculaire qui sera marqué par une sécheresse destructrice. «La température finira bien par baisser», affirme au début du film la mère du garçon à son mari agriculteur pour tenter de le rassurer. Il n'en est malheureusement rien. Au fil des 90 minutes, le mercure ne cessera de monter, l'élevage familial de poulets sera décimé par la chaleur, et les pressions et les drames vont s'accroître pour aboutir aux dénouements dramatiques inéluctables.

Pendant ce temps, au milieu d'un champ désertique, *Bagatelle*, le vieux canasson du grand-père de Gus, s'est isolé sous un arbre pour se laisser mourir là où il a passé une grande partie de sa vie. Telle une prophétie, une jeune voisine lance à Gus: «Il est vieux ton cheval. Il va crever comme tout le reste»; présentant ainsi les mutations en cours au sein de la société et du monde paysan: explosion de la famille traditionnelle, place des femmes dans la société, industrialisation galopante de l'agriculture, changements climatiques, etc. Autant de thématiques remarquablement développées dans le long métrage grâce à un scénario où les histoires familiales reflètent subtilement ces transformations plus profondes.

LIBERTÉ ET ESCLAVAGE

Ce sont notamment la mère et le père de Gus qui vont être frappés de plein fouet par ces bouleversements. Nicole, la mère, à travers les retrouvailles avec une ancienne amie, va soudainement réaliser que tout un monde s'offre à elle au-delà de la ferme et de son rôle de mère de famille et va alors aspirer à une liberté nouvelle. «Elle suit son désir, elle découvre sa sexualité et son indépendance», explique la co-

médienne Laetitia Casta, interprète du personnage. Jean, le père, doit faire face, quant à lui, au diktat de la grande distribution et des supermarchés dont les exigences de standardisation sont de plus en plus élevées. «Tu es devenu un esclave», se lance-t-il à lui-même, désespéré et constatant que sa production agricole n'est plus viable. Mais celui qui évoluera le plus au fil du récit, c'est bien sûr Gus, sous les traits du jeune comédien valaisan Luc Bruchez, ainsi que l'analyse la cinéaste Delphine Lehericéy: «Cette histoire est regardée du point de vue de Gus, un enfant qui devient un jeune homme en voyant l'univers des adultes s'écrouler mais aussi se transformer. Je suis passionnée par ce passage entre l'enfance et l'âge adulte. C'est une période que tout le monde vit, une étape charnière de la vie.»

Enfinement et au-delà de la mise en scène de ces bouleversements, la réalisatrice réussit à créer une véritable atmosphère. Une atmosphère âpre, à la *Bagdad Café*, rendue grâce aux chants des cigales en bruit de fond continu, un décor de terres désertiques à perte de vue, le tout souligné par une musique jazzy et, surtout, de sublimes images granuleuses et empreintes de nostalgie – les scènes extérieures ayant été audacieusement filmées sur pellicule 35 mm et non en numérique. Pari gagné pour ce film touchant qui, malgré les quarante-cinq années qui nous séparent de ce récit, ne peut que concerner les spectateurs d'aujourd'hui en les questionnant, à travers le regard de Gus sur les adultes, quant au monde qu'ils vont laisser à leurs enfants! ■

Le milieu de l'horizon, de Delphine Lehericéy, dans les salles en Suisse romande depuis le 2 octobre.