

LA RÉVOLTE DE LA FONCTION PUBLIQUE



OLIVIER VOGELSANG

A Lausanne, les grèves à répétition et les manifestations d'une ampleur historique disent le refus des coupes budgétaires voulues par le Conseil d'Etat vaudois dans le service public. Un mouvement de résistance qu'on retrouve également à Genève et à Fribourg. **PAGE 11**

POINT DE MIRE

Des ombres dans les chambres d'hôtel

Rocco Zacheo

L'hotellerie suisse se porte bien, merci! Voilà ce qu'on pourrait répondre du tac au tac aux éventuelles questions insistantes, voire suspicieuses, sur l'état de santé de ce secteur porteur de l'économie du pays. Le constat ne semble souffrir d'aucune faille, d'ailleurs, dès lors qu'on se met à éprouver les derniers chiffres le concernant. Tenez, l'Office fédéral de la statistique (OFS) vient d'en publier de très significatifs, qui certifient l'état d'euphorie dans lequel baigne ce biotope lié dans la plupart des cas au tourisme et aux loisirs. Le rapport nous dit que pour la première fois, la barre des 25 millions de nuitées (25,1) a été franchie à l'échelle nationale durant la période estivale. La fourchette retenue traditionnellement va de mai à octobre. La hausse par rapport à l'exercice de 2024 s'atteste à 2,6%, avec une augmentation marquée de 2,4% de la demande étrangère – c'est historique, là encore – et de celle indigène, à 2,8%. Ces données, quelque peu fastidieuses, prolongent un long et solide état de grâce: en 2023, le secteur connaissait un

bond spectaculaire des nuitées de 19,7%, l'année suivante la croissance s'était élevée à 4,5%. A n'en pas douter, la conjoncture passée et actuelle satisfait pleinement la faïtière patronale, HotellerieSuisse. Mais elle ne dit absolument rien de ce qu'il se passe au sein des rouages fins des établissements, de ce qu'il se produit tout particulièrement dans les chambres une fois que le client a déposé les clés à la réception en quittant les lieux. Dans ces pièces douillettes où l'on se pose et se repose, et à travers lesquelles on vante souvent la qualité suisse, un petit monde fait d'ombres invisibilisées s'active alors pour tout nettoyer, changer la lingerie et la literie, et remettre l'ensemble dans un état impeccable. Ces femmes de chambre sont aujourd'hui un angle mort dans une branche qui subit depuis plusieurs décennies une pression croissante.

Elles sont, ces employées, très majoritairement migrantes, racisées et ne peuvent compter que sur de maigres revenus. Leurs prestations sont livrées par le biais d'entreprises spécialisées, les hôtels ayant externalisé ce pan de leurs services dans un souci de rentabilité. La conséquence de cette délégation des tâches est dramatique. Les cadences de travail sont trop souvent intenables, avec un nombre exorbitant de chambres à traiter en des temps restreints – jusqu'à trente par jour. Les plannings

sont établis parfois à la dernière minute, sans concertation, avec des affectations qui obligent les employées à des déplacements éreintants, d'un bout à l'autre de la Suisse romande. Une convention collective, paraphée par les partenaires sociaux, dont Unia, existe pourtant et elle est censée protéger ces travailleuses précaires. Mais les directrices intéressées l'ignorent le plus souvent, parce que les patrons ne les

informent pas, quand ils ne les menacent si elles réclament leur dû. Et pourtant, le vent est peut-être en train de changer. Du moins dans le Canton de Vaud, où le syndicat a décidé de passer à l'offensive en organisant une première assemblée des femmes de chambre. Des dizaines de professionnelles se sont ainsi retrouvées à Lausanne le 5 décembre dernier (lire en page 9). Elles ont pu exposer leurs doléances,

s'informer sur les prérogatives et prendre conscience de la nécessité de s'unir pour faire valoir leurs droits et leur salaire. C'est un premier pas plus que prometteur, fruit d'un travail long et patient – tractage depuis le printemps 2024 - à la sortie des hôtels de la région. Il a fallu instaurer de la confiance, vaincre les peurs. Par ce biais, Unia a fait sortir ainsi de l'ombre ces travailleuses à qui on doit des conditions bien plus dignes que celles observées trop souvent dans l'hôtellerie. ■

Les femmes de chambre sont aujourd'hui un angle mort dans une branche qui subit depuis plusieurs décennies une pression croissante

PROFIL



Marc Formosa,
marin le cap à gauche.

PAGE 2

CONSTRUCTION

Les maçons plongés dans le vide conventionnel.

PAGE 3

COMMUNICATIONS

Les méthodes agressives de Swisscom.

PAGE 5

ARTISANAT

La préretraite pour les techniciens du bâtiment.

PAGE 7

CAPITAINE, LE CŒUR À BÂBORD

Le militant syndical Marc Formosa sillonne le Léman, mais pas seulement. Il était aussi à la barre du bateau de ravitaillement de la flottille internationale pour Gaza.

Aline Andrey

C'est à bord du bateau *Henri-Dunant* que nous embarquons pour l'interview. Le nom de l'humaniste fait écho à l'engagement du capitaine Formosa. Marc de son prénom, Marco pour ses camarades. Ancien président de la section CGN du syndicat SEV, il milite depuis que son grand-père espagnol, fait prisonnier sous Franco, est devenu son héros. «J'étais enfant et il m'a tout appris des classes sociales», souligne cet enfant de famille ouvrière et communiste de Bayonne, dans le Pays basque. Un jour de stage sur un bateau de pêche dessine sa carrière. Le jeune Marco s'inscrit à l'école maritime de Saint-Jean-de-Luz. «C'est à ce moment seulement que ma grand-mère m'a sorti le fascicule maritime de son grand-père. Mes parents m'avaient caché tout un pan de l'histoire de ma famille italienne pour éviter que ça ne me donne des idées», raconte le marin, l'appel du large dans les veines. Durant onze ans, il sera pêcheur en haute mer. Jusqu'à ce qu'il rencontre sa future épouse, une Vaudoise. Il la rejoint dans son village de Pompaples, et devient marin d'eau douce. «C'est difficile de quitter la mer. Mais ici, j'ai pu fonder une famille et trouver une stabilité. Comme patron de pêche, cela n'aurait pas été possible. Partir en mer plusieurs semaines durant, c'est usant et dangereux. Celui qui m'a remplacé est mort quinze jours plus tard, pris dans le filet...»

100% DE SYNDIQUÉS

En cette matinée de décembre, le soleil joue à cache-cache derrière les nuages. «C'est magnifique, on ne peut pas se lasser», lâche le capitaine, qui a déjà fait deux allers et retours à Thonon-les-Bains. Il s'est levé à 3h du matin. «Des études montrent que les horaires irréguliers font perdre des années de vie, explique le militant syndical. J'ai eu l'habitude comme marin pêcheur de dormir très peu. Mais depuis quelques années, j'ai diminué mon taux de travail à 80%,

pour tenir. La pénibilité des horaires devrait être davantage prise en compte dans notre CCT, même si elle est déjà très bonne.» Marc Formosa rappelle que le personnel navigant de la CGN est syndiqué à 100% ou presque. «On est écoutés par la direction. Notre CCT prévoit que, dans les négociations salariales, l'IPC et l'IPAM sont pris en compte.» De quoi faire rêver loin à la ronde. «J'ai suivi la grève des maçons, et maintenant celles de la fonction publique. C'est tellement dommage qu'ils ne manifestent pas tous ensemble...» L'ancien président n'a pas voulu rempiler après son mandat de quatre ans. «C'est important de ne pas quitter la base, de ne pas fréquenter trop longtemps les instances supérieures, estime celui qui se méfie du pouvoir. Ici, sur le bateau, on est tous passés par le balayage et le nettoyage des toilettes.»

LA MER DANS LE SANG

Sa nostalgie de l'air iodé ne le quitte pas. «La mer, c'est ma maison. Ses vacances sont consacrées à la grande bleue, souvent en voilier, «n'importe où tant que l'eau est salée», rigole-t-il. Son dernier voyage entre la Crète et la bande de Gaza est digne d'une épopee. «Ado, je portais déjà le keffieh. Mon premier livre a été la biographie de Yasser Arafat, explique l'homme de gauche foncièrement pacifiste. Cela faisait un certain temps que j'avais envie de m'engager avec SOS Méditerranée. Puis, on m'a parlé de la flottille... Les organisateurs, Waves of Freedom, cherchaient des personnes avec des permis maritimes, prêts à se faire arrêter, prêts au pire...» C'est juste après la fête de l'Huma (du nom du journal français *L'Humanité*), rendez-vous annuel incontournable pour Marc Formosa, qu'il embarque avec son beau-frère, serrurier de métier et excellent bricoleur, ainsi que son collègue Lionel Simonin, également capitaine à la CGN et actuel président de la section. A l'entendre raconter les difficultés rencontrées, il semble miraculeux qu'il n'y ait eu aucun blessé, ni mort, ni

bateau coulé. «Les journées passaient très vite, entre les réunions, les formations et le soutien à ceux qui avaient le mal de mer.» Il parle de son équipage international, avec des étoiles plein les yeux. «C'est tellement beau d'être avec des gens qui ne pensent pas qu'à eux-mêmes.» L'arrestation sera difficile. «Seul le fou n'a pas peur», lâche-t-il, en se remémorant ce «kidnapping dans les eaux internationales», puis leur emprisonnement entre humiliations et incertitudes (complément à lire sur notre site). «Mais la violence subie n'est rien face à ce que vivent les Palestiniens. Le pire était certainement la haine que j'ai croisée dans le regard des militaires israéliens.»

UNE TRÈVE FRAGILE

L'appui des dockers, les manifestations de masse en Italie et les mobilisations un peu partout en Europe auront certainement augmenté la pression. Quelques jours après le retour de la flottille, une trêve est proclamée. «Depuis ce dit cessez-le-feu, il y a eu 500 bombardements et plus de 300 morts! L'aide humanitaire entre encore trop lentement, s'insurge Marc Formosa. Egoïstement, je suis prêt à repartir avec une prochaine flottille.» Car si ses fils (de 21 et 23 ans) l'ont bien vécu, son épouse a été très inquiète. «Et puis, c'est mieux que d'autres y aillent pour élargir le réseau de solidarité. Depuis ici, je peux aider, former, témoigner.» Quant au

remboursement des frais, entre 300 et 1000 francs environ, demandé récemment par le gouvernement aux dix-neuf ressortissants suisses de l'expédition, il sourit: «Cela permet de remettre la lumière sur le conflit.» Des contestations sont d'ailleurs en cours. Au retour de cette aventure perturbante, le soutien des camarades de la flottille, devenue famille, est essentiel. «J'ai tout pour être heureux, mais j'ai besoin de m'engager face à ce monde où l'extrême droite monte, où la justice et les conventions internationales sont bafouées, où les dirigeants ne tiennent plus la ligne... La Suisse doit reconnaître l'Etat palestinien. Sauver la Palestine, c'est se sauver soi-même.» ■

LES TRAITS TIRÉS

Vincent



De pêcheur atlantique à marin d'eau douce, Marc Formosa garde l'appel du large et de la solidarité. A bâbord toute!

LES MAÇONS VONT ENTAMER 2026 SANS CONVENTION COLLECTIVE

NÉGOCIATIONS Même si un accord est trouvé avant la fin de décembre, il ne pourra pas entrer en vigueur le 1^{er} janvier. Ce vide conventionnel est inédit depuis quatorze ans.

Antoine Grosjean

Déjà neuf rondes de négociations, et toujours pas d'accord. Lors de la rencontre du 2 décembre, les syndicats Unia et Syna n'ont pas réussi à trouver un terrain d'entente avec la Société suisse des entrepreneurs (SSE) pour le renouvellement de la Convention nationale du secteur principal de la construction (CN). Au contraire, les patrons ont maintenu une revendication qui représente une ligne rouge pour le camp syndical (lire ci-contre). Une dixième séance de pourparlers doit avoir lieu le 12 décembre, mais quel qu'en soit le résultat, la branche n'évitera pas le vide conventionnel dès le 1^{er} janvier 2026. Cela ne s'était plus produit depuis quatorze ans.

La CN actuelle arrive à échéance le 31 décembre. Or, même si les partenaires sociaux parviennent finalement à s'entendre le 12 décembre, ils devront ensuite faire valider l'accord par leurs instances respectives afin qu'il puisse entrer en vigueur. Du côté d'Unia, ce ne sera pas possible d'ici à la fin de l'année. «Cela exige d'organiser un vote en conférence de branche, ce que nous pouvons faire au plus tôt le 24 janvier», confie Nico Lutz, membre du comité directeur d'Unia, chargé de la construction.

LES RISQUES DU VIDE CONVENTIONNEL

Comme la Convention nationale 2023-2025 avait été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral, toutes les entreprises de gros œuvre du pays sont concernées, même celles qui ne sont pas affiliées à la SSE. Ce sont donc plus de 80 000 travailleurs qui pourraient ainsi perdre les droits acquis portant, entre autres, sur les salaires, le temps de travail, les vacances ou la protection contre les licenciements.

En cas de vide conventionnel, c'est le droit fédéral qui s'applique, soit le Code des obligations et la Loi sur le travail. Mais ces textes restent très généralistes. Par exemple, ils ne prévoient ni salaire minimum, ni 13^e salaire obligatoire. Dans la législation, le temps de travail est fixé à 45 ou 50 heures par semaine selon les secteurs, tandis qu'il est limité à 40,5 heures dans l'actuelle CN. Celle-ci est également plus avantageuse sur le plan des vacances.

Sans solution dans le courant de décembre, les discussions reprendront en janvier. Pour les travailleurs bénéficiant



Les 3 et 4 novembre, les maçons ont fait la grève dans toute la Suisse romande, comme ici à Genève. Entre mi-octobre et mi-novembre, le mouvement s'est déployé dans tout le pays, rassemblant au total plus de 15 000 personnes.

d'un contrat fixe, l'absence de convention n'aura pas d'effet concret immédiat. «Légalement, quand une convention collective arrive à échéance et qu'il n'y en a pas de nouvelle signée, son contenu devient partie intégrante du contrat individuel», explique Nico Lutz. Dès lors, pour changer les dispositions de celui-ci, il faut passer par un congé-modification. Autrement dit, un licenciement suivi d'une réembauche immédiate, mais avec de nouvelles conditions de travail. Cependant, comme il y a un délai de congé à respecter, cela met les salariés à l'abri pour trois ou quatre mois selon l'ancienneté, ou un mois s'ils sont encore en période d'essai. «Si en mars, il n'y a toujours pas de nouvelle Convention nationale, là ça peut devenir dangereux pour les maçons avec un contrat fixe», avertit le syndicaliste. En revanche, les travailleurs temporaires, ou ceux qui seraient engagés durant le vide conventionnel,

pourraient se voir imposer des conditions de travail inférieures à celles de la CN, notamment sans salaire minimum. «Mais il y a peu d'embauches en début d'année, car beaucoup de chantiers sont à l'arrêt», remarque Nico Lutz.

ANGLE MORT

Par ailleurs, quand une nouvelle convention collective est adoptée par les partenaires sociaux, elle n'est pas tout de suite déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral, même si elle remplit les conditions. La procédure prend entre deux et trois mois. Dans l'intervalle, les entreprises qui ne sont pas membres de la SSE ne sont donc pas obligées de l'appliquer. Cet angle mort englobe en particulier de nombreux sous-traitants.

La dernière fois qu'un vide conventionnel s'est produit dans le gros œuvre, c'était pendant les trois premiers mois de 2012. Après de longs mois de

négociations, et malgré une forte mobilisation des travailleurs, syndicats et patronat n'étaient pas parvenus à se mettre d'accord avant mars pour le renouvellement de la CN, échue fin 2011. Ce n'est qu'en avril 2012 que la nouvelle était entrée en force. Entre-temps, des conventions collectives transitoires avaient été signées dans certains cantons, comme Genève et le Tessin.

Le 10 décembre, à l'heure où nous mettons ce journal sous presse, les syndicats maintiennent la pression et n'excluent pas, faute d'accord avec la SSE, de lancer une grève nationale en début d'année. Entre octobre et novembre, près de 15 000 maçons au total ont déjà participé à des débrayages dans toute la Suisse. ■

LES SALAIRES, DERNIER OBSTACLE À UN ACCORD

Le 9^e round du bras-de-fer opposant syndicats et patronat dans le gros œuvre n'a pas permis de trouver un compromis. Le 2 décembre, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a réitéré une exigence absolument inacceptable pour Unia et Syna: elle demande que l'actuel article prévoyant des négociations salariales périodiques soit purement et simplement biffé.

Pour les syndicats, c'est une ligne rouge à ne pas franchir. «On a dit stop, raconte Nico Lutz, membre du comité directeur d'Unia, qui participe aux pourparlers. Les négociations salariales sont un des piliers centraux de toute convention collective. C'est un point fondamental qu'il est exclu de remettre en question.» Selon lui, il serait possible de s'entendre pour répartir les augmentations de salaires sur plusieurs années, mais le principe de ces négociations régulières doit être préservé. Dans un communiqué commun, Unia et Syna ont fustigé cette revendication patronale: «Cet ultimatum est une atteinte au pouvoir d'achat et ouvre la voie au dumping salarial.» Ils invoquent l'enquête sur la structure des salaires récemment publiée par l'Office fédéral de la statistique, laquelle «montre que le pouvoir d'achat dans la branche n'a été préservé au cours des dix dernières années que lorsque des augmentations salariales de force obligatoire ont été convenues, sans quoi les salaires réels auraient baissé». Toutefois, les syndicats notent qu'il a été possible de trouver des solutions – ou au moins des pistes – pour de nombreux points controversés, comme le temps de trajet actuellement non rémunéré intégralement et la réduction de la charge de travail. Le dernier obstacle, désormais, c'est cette question des négociations salariales et l'obstination de la SSE à refuser l'indexation des salaires au coût de la vie. «Si les patrons ne reviennent pas leur position, il n'y aura pas d'accord», tranche Nico Lutz. On verra si le dénouement survient le 12 décembre ... ou pas. ■

Plus de temps pour vivre!

SYNDICALISME Unia réclame un droit du travail à même de protéger les travailleurs contre le stress croissant, la discrimination, les effets négatifs de l'intelligence artificielle ou les conséquences de la crise climatique.

Anne-Sophie Zbinden, «Work»

Lors de l'assemblée des délégués qui s'est tenue à Berne le 5 décembre, Unia a affiché un positionnement clair en matière de droit du travail. Le syndicat constate que les bourgeois veulent faire travailler les employés douze dimanches par an au lieu de quatre. Plus de 9000 personnes ont déjà signé une pétition contre cette mesure. Lors de la remise des signatures, la vendeuse Doris Schneeberg a fait un constat alarmant: «Je peux dire par expérience que l'extension des horaires au dimanche a des répercussions sur la santé du personnel de vente.»

FINISONS-EN AVEC LE TRAVAIL QUI REND MALADE
Mais ce n'est pas tout: la droite au Parlement fédéral veut également légaliser le travail

dominical sans autorisation dans les bureaux et dans presque tous les secteurs. Elle entend ajouter à cela des journées pouvant s'étendre jusqu'à dix-sept heures. Or, les travailleurs ont besoin de plus de repos. Notamment parce qu'en leur demande d'en faire toujours plus en toujours moins de temps. Les maladies liées au stress, telles que la dépression ou les douleurs dorsales et articulaires, sont en augmentation. Par conséquent, chaque jour, une ville entière doit rester à la maison pour cause de maladie ou d'accident, soit plus de 100 000 travailleurs par jour.

Face à cette attaque, Unia dit clairement: pas avec nous! Lors de leur assemblée, les délégués ont adopté une prise de position contenant des revendications «pour un droit du travail adapté à notre époque». En voici un aperçu des mesures les plus importantes:

Plus de temps pour vivre: limitation de la durée maximale du travail à 45 heures par semaine, puis, dans un deuxième temps, nouvelle réduction, pas de services fractionnés, temps de repos plus longs.

Le travail flexible doit coûter cher: les heures supplémentaires doivent être l'exception. Il faut des rétributions plus élevées dès la première heure et des compensations pour le travail du samedi et du dimanche régulier.

Plus de protection de la santé: davantage de droits de codécision, des mesures efficaces pour protéger la santé physique et mentale, plus de protection contre la chaleur.

Réglementation de l'intelligence artificielle (IA): elle doit être au service des travailleurs, et non l'inverse. Les algorithmes ne doivent pas être discriminatoires. Et les travailleurs doivent

pouvoir avoir leur mot à dire sur la manière dont l'IA est utilisée.

Protection contre la discrimination et la violence: une protection juridique renforcée contre le harcèlement sexuel et la discrimination sur le lieu de travail.

Meilleure protection contre le licenciement: les travailleurs âgés, les mères et les employés qui s'engagent pour de meilleures conditions de travail doivent être mieux protégés contre les licenciements abusifs.

Droit du travail pour tous: ce droit doit s'appliquer à toutes et à tous, en particulier aux employés des ménages privés. Pour la réglementation du travail temporaire et du travail sur plateforme, la Suisse doit s'aligner sur les directives européennes. ■

DANS UNE SUISSE PROSPÈRE, LA PAUVRETÉ AUGMENTE

ÉTUDE Le premier rapport de monitoring publié par la Confédération documente la hausse du nombre de résidents vivant avec un revenu inférieur au minimum vital.

Rocco Zacheo

Ce sont deux Suisses distinctes, et leurs écarts de vitesse grandissants ne cessent de les éloigner l'une de l'autre. Côté pile, il y a le pays prospère, celui que décrivent les indicateurs macroéconomiques, faisant état d'un beau fixe presque sans partage, en particulier dans les domaines liés à la finance et à certains pans de l'industrie. Ce pays florissant jouit également d'atouts solides, sur le front sanitaire, par exemple, ou encore au niveau des prestations sociales. Le côté face de la médaille, bien moins reluisant, est fait d'une réalité qu'on invisibilise la plupart du temps et que la

Confédération a placée sous les projecteurs, à travers un premier rapport de monitoring sur la pauvreté. Présentée à la presse le 1^{er} décembre, l'enquête, estampillée par le Conseil fédéral et menée par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), repose sur quatre piliers thématiques et sur autant de tomes qu'on peut lire partiellement ou dans leur intégralité sur: monitoringdelapauvreté.ch

Un état des lieux général est dressé dans le premier volume. On y constate que, entre 2014 et 2017, le taux de pauvreté lié aux revenus a augmenté durant ce laps de temps, se situant entre 8% et 9%. Les objectifs que s'était imposé le pays en matière

de réduction de ce taux ne sont donc pas atteints. Les volumes successifs se penchent sur des aspects particuliers de la question traitée: la couverture des besoins vitaux, l'activité professionnelle et son lien avec la pauvreté, la variable cruciale liée à la formation. Un fascicule final établit la synthèse d'un travail imposant, fouillé et très documenté, qui décrit un contexte social en même temps qu'il identifie les stratégies, dresse les mesures et cerne les acteurs à même de prévenir et de lutter contre ce fléau. L'étude diversifie donc les approches et brosse un paysage où les causes qui mènent à la précarité sont de nature variée.

Certes, la question des revenus, qui est la plus visible et déterminante à première vue, demeure centrale. Cette pauvreté de moyens frappe fréquemment une frange de la population bien définie: les personnes sans activité professionnelle, les familles monoparentales, les ménages avec plusieurs enfants, les personnes vivant seules, les actifs peu qualifiés ou encore les étrangers. Mais la variable financière n'est pas la seule lorsqu'on souhaite scruter dans ses détails l'état de pauvreté. Le monitoring intègre ainsi d'autres éléments déterminants, six en tout: la formation, l'activité professionnelle, la santé, le logement, les relations sociales et la participation politique.

Les centaines de pages publiées permettent de tirer plusieurs enseignements importants. Le premier, d'ordre général, rappelle que la frontière qui sépare pauvreté et non-pauvreté n'est pas rigide. Qu'il suffirait de placer la barre des besoins vitaux 500 francs plus haut pour faire basculer des milliers d'individus dans la pauvreté et doubler ainsi le taux des précaires en Suisse. L'étude remarque encore que cet état n'est souvent pas durable chez les citoyens concernés, mais qu'il revient en moyenne durant les cinq ans qui suivent la sortie d'une situation critique. Celles et ceux qui exercent une activité professionnelle ont le moins de risques de se frotter à cette condition, puisque seuls 4% des actifs sont concernés contre environ 15% pour les inactifs. Le rapport souligne enfin l'importance de la formation professionnelle comme facteur préventif et constate que les personnes n'ayant pas de diplômes post-obligatoires sont plus exposées et présentent par conséquent plus de risques d'avoir recours à l'aide sociale.

L'INDIVIDUEL ET LE STRUCTUREL

Un autre facteur de risque est celui du temps partiel, bien plus répandu auprès des femmes que chez les hommes. Selon les données compilées, cette catégorie de salariés a deux fois plus de

chance de tomber dans la pauvreté que celle des employés à 100%. Seuls 2,8% de ces derniers sont concernés, contre 5,8% des personnes à temps partiel. Parmi les paramètres déterminants en matière de pauvreté, il faut encore isoler celui du lieu de résidence. Car dans un pays confédéral en grande partie décentralisé, les prestations et les offres à la population ne sont pas égales partout, loin de là. Cela vaut pour tout ce qui a trait à l'organisation de la formation et à son accessibilité, par exemple. Mais aussi à la disponibilité et à la qualité des offres destinées à la petite enfance, au régime fiscal, à la nature du marché du travail local ou à l'ampleur des prestations sociales existantes.

IDÉES REÇUES

En conclusion, le monitoring évoque les idées reçues, toujours stigmatisantes, qui accompagnent trop souvent l'état de pauvreté: l'absence de volonté de s'en sortir ou de se former, les mauvaises décisions, et encore le statut de migrant, sont utilisés comme des préjugés qui accablent les citoyens concernés. La réalité est autrement plus complexe et l'étude de la Confédération le démontre amplement. Les situations difficiles que traverse une partie de la population requièrent des réponses qui soient à la fois adaptées aux individus et adéquates sur un plan plus structurel. «Les mesures personnelles, comme le coaching, le conseil et les offres d'activation, doivent être combinées avec un accès équitable à la formation, à l'accueil institutionnel, au système de santé et aux prestations sociales. Cela permettra d'accroître la marge de manœuvre des individus et de réduire durablement les risques de pauvreté.» Un vaste chantier s'ouvre ainsi sur le front social, et la publication de l'OFAS pourra peut-être jouer le rôle d'outil précieux pour atténuer le nombre de pauvres dans le pays. ■

Pour consulter le rapport:
monitoringdelapauvreté.ch



Le rapport souligne l'importance de la formation professionnelle comme facteur préventif de la pauvreté.

THIERRY PORCHER

Le Conseil fédéral ne relève pas l'âge de la retraite

PRÉVOYANCE Dans le respect de la volonté populaire, les sept Sages renoncent à modifier ce paramètre dans le cadre de la réforme AVS 2030.

Rocco Zacheo

La retraite à 65 ans, et pas plus tard: voilà une certitude sur laquelle compter ces prochaines années. Rien ne dit combien de temps tiendra cette vérité, mais le Conseil fédéral a placé un décor rassurant en renonçant à toucher à ce paramètre, alors que la réforme AVS 2030 est discutée actuellement par les sept Sages. La décision a été saluée par l'Union syndicale suisse, qui souligne le respect de la volonté populaire de 2024, lorsqu'elle s'est exprimée par un non massif (75% des votants) à la hausse de l'âge éligible. La faîtière place désormais le curseur ailleurs, en mettant en avant les grands défis qu'attend la réforme. Premier parmi tous, celui du financement socialement équitable de la 13^e rente AVS. L'organisation syndicale évoque un autre point sensible, soulevé dans les débats actuels. Il consiste à laisser le choix aux travailleuses et aux travailleurs de poursuivre leurs carrières au-delà de l'âge prévu par la loi ou par les conventions collectives de branches particulières. «Une orientation erronée sur les plans tant démocratique que social. La réforme AVS21 avait déjà permis une flexibilisation du départ à la retraite. L'USS rejette fermement toute tentative de retreindre davantage

les possibilités de retraite anticipée, en particulier pour les personnes ayant de longues carrières ou exerçant des métiers pénibles», considère-t-elle dans un communiqué de presse.

UN CONSTAT ALARMANT

Dans ce même texte, l'USS constate avec satisfaction que le Conseil fédéral s'est aligné à ses arguments lorsqu'il soutient que, si le financement de la 13^e rente est durable et non pas soutenu par des mesures temporaires, alors l'AVS n'aura pas besoin de moyens supplémentaires pour assurer son équilibre. Sur un autre point encore, la position de la faîtière rejoint celle des autorités fédérales: soit la proposition de soumettre à cotisation les indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, solution qui contribuerait à combler certaines lacunes dans le financement de l'AVS. Les dégâts que génèrent les mois ou les années sans cotisation chez les particuliers constituent un problème que la prochaine réforme devra résoudre, aux yeux de l'USS. D'autant que le nombre de personnes concernées n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Le communiqué se termine avec un constat alarmant: «Une seule année manquante entraîne une baisse de rente pouvant aller jusqu'à 60 francs par mois à vie. Les pertes sont



OLIVIER VOGELSANG
Si le financement de la 13^e rente est durable, l'AVS n'aura pas besoin de moyens supplémentaires pour assurer son équilibre, selon l'USS.

encore plus importantes lorsque plusieurs années font défaut. Le problème est d'autant plus grave lorsque ces lacunes ne sont pas imputables aux salarié-e-s, mais à des employeurs qui ne les ont

pas correctement déclaré-e-s ou n'ont pas versé les cotisations dues, ou encore à des absences prolongées qui entraînent des interruptions de cotisations. ■

SWISSCOM, UN PERSONNEL STRESSÉ ET DES CLIENTS À PRESSURER

Les employés de cette entreprise majoritairement en mains publiques se voient imposer des objectifs de vente de plus en plus irréalisables. Au détriment du service à la clientèle.

Textes Federico Franchini, «Area»

Au cours des cinq dernières années, les bénéfices de Swisscom se sont toujours situés entre 1,5 et 1,8 milliard de francs, avec un chiffre d'affaires stable supérieur à 11 milliards. Ces bons résultats économiques et cette situation financière solide ont toutefois un revers: l'entreprise, contrôlée à 51% par la Confédération - les 49% restants étant détenus par des actionnaires privés, dont certains des principaux fonds d'investissement mondiaux -, continue d'exercer une forte pression sur son personnel.

D'une part, en augmentant l'externalisation et, d'autre part, en durcissant les conditions de travail. «La pression sur les chiffres et les résultats est de plus en plus forte et les objectifs sont de plus en plus ambitieux, pour ne pas dire irréalisables», explique Peter*, employé dans un Swisscom Shop. Brigitte*, qui a récemment quitté l'entreprise, lui fait écho: «Ces dernières années, des changements ont relégué les besoins des clients au second plan. Des objectifs de vente toujours plus élevés sont imposés dans le cadre d'une sorte de concurrence interne - entre les employés et entre les magasins - pour vendre toujours plus.»

CONCURRENCE INTERNE

Cette pression qui préoccupe tant les employés se manifeste sous la forme de quatre lettres: ARPU (*Average Revenue Per User*), un indicateur qui calcule le revenu moyen généré par chaque employé pour chaque client sur une période donnée. Chaque employé doit augmenter son ARPU autant que possible, en renouvelant autant que possible les abonnements et en concluant de nouveaux contrats. Les objectifs personnels et ceux de l'équipe sont de plus en plus ambitieux et font l'objet de discussions régulières avec les supérieurs.

«Chaque client qui entre dans le magasin doit en ressortir en payant plus que ce qu'il payait ou pensait payer lorsqu'il est entré, ce qui nous stresse de plus en plus»

Un employé

Des applications internes donnent un aperçu détaillé des performances du personnel, ainsi que de chaque magasin par rapport aux autres.

«Si vous voulez atteindre vos objectifs et éviter une procédure de "faible performance", chaque client qui entre dans le magasin doit en ressortir en payant plus que ce qu'il payait ou



En 2015, Swisscom comptait 18 965 employés en Suisse, à la fin de 2024, ils étaient 15 905.

pensait payer lorsqu'il est entré, ce qui nous stresse de plus en plus», nous explique Peter. Il ajoute: «Nous sommes obligés d'imaginer toute une série de stratagèmes pour empêcher un client de vouloir réduire le coût de son abonnement et pour lui refiler des offres qui vont au-delà de ses besoins réels.» Brigitte considère cette façon de faire comme un manque de respect envers la clientèle: «J'ai toujours été orientée vers le client, mais dernièrement, la seule chose qui compte vraiment, c'est de dépouiller autant que possible ceux qui entrent dans le magasin.» Cette situation est également favorisée par les contrats qui prévoient désormais un salaire fixe et une partie variable. Récemment, celle-ci est passée de 5% à 10% en fonction de la réalisation des objectifs. «Ces derniers étant de plus en plus élevés, il est probable que les salaires réels diminuent», précise Peter.

Pour le vendeur, un autre problème est le manque de transparence sur les critères qui sous-tendent les décisions de l'entreprise: «Il est probable

que nos objectifs soient calculés par un algorithme, basé sur des paramètres inconnus et qui ne tiennent pas compte des besoins réels du personnel.» Par exemple, explique Peter, «le fait que, souvent, des problèmes techniques ou informatiques ralentissent les performances de vente n'est pas pris en compte». En outre, il est probable que des critères inconnus soient également utilisés pour évaluer les réductions de personnel. Deux emplois ont été supprimés dans les magasins tessinois au cours des derniers mois sans que les personnes directement concernées et les syndicats aient été informés des paramètres qui ont conduit à ces mesures de l'entreprise.

SONDAGE ALARMANT

L'environnement de travail est de plus en plus stressant et la peur de perdre son emploi, en particulier pour les salariés plus âgés, se fait sentir. Tout cela dans un contexte où ils sont constamment confrontés à de nouveaux produits, de nouvelles technologies et de nouvelles offres pour la clientèle. En

mai dernier, un article du quotidien romand *20 minutes* a mis en lumière plusieurs pratiques discutables utilisées à l'égard des clients des Swisscom Shops. Deux anciens employés ont expliqué les méthodes visant à faire signer de nouveaux contrats à tout prix: «Nous sommes poussés à tricher et à faire n'importe quoi, au risque d'être licenciés si nos résultats ne sont pas satisfaisants», a déclaré l'un de ces anciens employés. «Je n'enverrais jamais ma grand-mère seule chez Swisscom», a ironisé l'autre.

Syndicom, Transfair et la représentation du personnel ont mené une enquête anonyme auprès des conseillers de vente pour savoir directement comment la situation est vécue dans les différentes régions. Il ressort de cette enquête, à laquelle ont participé 44% des personnes contactées, que la pression au travail est forte «en raison d'attentes trop élevées». Une grande partie du personnel estime que les objectifs sont pratiquement impossibles à atteindre, ce qui détériore l'ambiance de travail et provoque des troubles du sommeil et des états d'anxiété.

AUGMENTATION DES EXTERNALISATIONS

De nombreuses activités de centre d'appels ont été déléguées à des sociétés suisses, telles qu'Avocis, une entreprise connue pour ses conditions de travail difficiles et ses pratiques anti-syndicales. Avocis fait aujourd'hui partie du groupe britannique Capita, un géant de l'externalisation contrôlé par divers fonds d'investissement, dont celui de la banque suisse Lombard Odier. Capita Customer Services AG emploie 3500 personnes en Allemagne et en Suisse. Dans la Confédération, elle est le véritable leader du marché et possède des bureaux dans le canton de Thurgovie, à Lausanne et à Zurich. Récemment, des cabines ont été installées dans les magasins, grâce auxquelles le client est mis en contact en ligne avec

un opérateur externe qui est un employé de... Capita. «Nous sommes de moins en moins nombreux et eux de plus en plus. Nous ne pouvons qu'être très inquiets», nous dit Marc*, un employé qui travaille dans un bureau en Suisse.

Le secteur des centres d'appels est connu pour ses conditions de travail très précaires, à tel point que la Confédération a dû intervenir et déclarer, en 2018, l'obligation générale d'une CCT. Ce contrat est toutefois nettement moins avantageux que celui en vigueur chez Swisscom. C'est pourquoi l'opérateur, comme dans d'autres domaines, préfère de plus en plus déléguer ces tâches à des entreprises externes. Une tendance qui s'est encore accélérée lorsque certains services de centres d'appels ont été externalisés en Europe de l'Est.

Alors qu'en 2015, Swisscom comptait 18 965 employés en Suisse (87,7% de l'ensemble du personnel), à la fin de 2024, seuls 15 905 personnes (80%) travaillaient dans la Confédération: un cinquième des emplois de l'entreprise se trouve désormais à l'étranger. En dix ans, 3000 emplois ont été perdus en Suisse, tandis que 3300 ont été créés. En substance, en moyenne, pour chaque emploi créé à l'étranger, un emploi est supprimé en Suisse.

Dans ce contexte, au premier semestre 2025, le groupe Swisscom a augmenté son chiffre d'affaires de 37%. Pour l'exercice 2025, la direction prévoit d'augmenter les dividendes de 22 à 26 francs par action. La Confédération, qui a reçu 581 millions de francs pour l'exercice 2024, devrait en recevoir près de 700 millions pour 2025. Le moment est peut-être venu pour les pouvoirs publics de faire pression pour que cette bonne situation financière se traduise par une meilleure qualité et une plus grande pérennité des emplois. ■

«LE STRESS FAIT PARTIE DE LA VENTE»

Contactée, Swisscom précise que «le stress fait partie de la vente, surtout dans un contexte dynamique». L'entreprise affirme prendre «très au sérieux les retours des collaborateurs» et les traiter de manière proactive: «Nous améliorons constamment les processus et mettons à disposition de nouveaux outils qui allègent le travail quotidien.» L'exemple cité est celui des cabines installées dans les magasins. En ce qui concerne les objectifs toujours plus élevés, Swisscom affirme qu'ils

«restent stables depuis des années» et qu'ils ont été «légèrement ajustés cette année, car grâce à de nouvelles offres plus attrayantes et plus avantageuses, nous pouvons atteindre un nombre plus important de clients». Swisscom précise également qu'elle «ne prend pas de décisions automatisées concernant les effectifs en magasin» et que des facteurs tels que «la fréquentation des clients, le développement de l'emplacement et le potentiel de vente» sont régulièrement analysés afin de

définir la taille optimale de l'équipe de chaque point de vente. Les objectifs sont, quant à eux, définis «sur la base de critères clairs et vérifiables, tels que la taille de la zone de chalandise, la fréquentation, la taille du magasin et la situation concurrentielle locale». Enfin, la part variable du salaire a été augmentée «afin de mieux valoriser» les vendeuses et les vendeurs «et de favoriser leur fidélisation à long terme». ■

L'ÉVÉNEMENT. SYNDICAL

TOUT SAVOIR SUR L'ACTUALITÉ SYNDICALE EN SUISSE ROMANDE ET AILLEURS ?

ABONNEZ-VOUS À L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL

et offrez-vous un regard sur les enjeux sociaux, ici et dans le monde.



DEUX MOIS D'ESSAI GRATUITS?

- Je souhaite recevoir gratuitement *L'Événement syndical* pendant 2 mois.
 - Je souscris un abonnement standard à 60 fr. par an.
 - Je souscris un abonnement de soutien à 100 fr. par an.

Nom, prénom, adresse

À retourner à *L'Événement syndical* · pl. de la Riponne 4 · 1005 Lausanne
ou à administration@evenement.ch · evenement.ch/abonnement
tél. 021 321 14 60

MINI ANNONCES

Cocher la case qui convient

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

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

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

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

Votre enfant, proche ou ami est toujours connecté ?

Ce Noël, offrez-lui un vrai moment de déconnexion.

An illustration of a white person with dark curly hair looking down at a black smartphone held in their hand. The person is wearing an orange shirt. In the background, there are green trees, white mountains, and a blue sky with a yellow sun and white clouds. To the right of the person is a large blue QR code with the word "INFOS" written above it in white. At the bottom left, the year "2026" is written next to a small flower. At the bottom right, the website "unpluggo.ch" is written in blue.

Digital Detox Camp - Gastlosen - été 2026

unplugggo.ch

TECHNICIENS DU BÂTIMENT: LA PRÉRETRAITE DÈS 2028

ARTISANAT L'accord signé par les partenaires sociaux récompense la forte mobilisation des ouvriers et parachève la validation de la nouvelle CCT.



Le nouveau régime de préretraite concernera près de 24 000 travailleurs et travailleuses dans la ferblanterie, l'enveloppe des édifices, les installations sanitaires, le chauffage, la ventilation, la climatisation et l'installation d'équipements solaires.

Rocco Zacheo

Il y a des franges de métier, dans le monde complexe du bâtiment, où les nouvelles sont bien meilleures que celles venant du gros œuvre. Pour une convention nationale qui peine à être renouvelée dans ce dernier secteur – les positions entre syndicats et patronat campent aux antipodes (lire en page 3) – une autre, celle touchant la branche des techniques du bâtiment, est améliorée, avec la ratification d'un point crucial, concernant le régime de préretraite. L'organisation patronale Suisse tec et les syndicats Unia et Syna ont signé un accord qui marquera les esprits, et qui transforme de manière favorable l'accès à la vie post-professionnelle des ouvriers intéressés. Le nouveau dispositif touchera près de 24 000 travailleurs et travailleuses et il sera opérationnel, pour ce qui est de son financement, dès le 1^{er} janvier 2027, tandis que son application concrète interviendra dès 2028. La mesure-phare, pour celles et ceux qui le souhaitent et qui auront atteint l'âge de 60 ans, prévoit de réduire progressivement l'activité professionnelle ou de jouir d'une rente de préretraite à pleine prestation dès l'âge de 62 ans et six mois. Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, il faut néanmoins que les salariés en question aient travaillé

dans la branche pendant 15 ans au moins, dont les dernières sept années de manière consécutive. Les personnes qui décideront d'emprunter cette voie percevront une rente de préretraite jusqu'à l'âge de l'AVS. A souligner enfin que le financement, opérationnel dès 2027, sera réparti à la fois entre le salaire et des employés, à hauteur de 0,8%, et les employeurs, qui apporteront 1%. L'accord concerne plusieurs corps de métier, touchant à la ferblanterie, l'enveloppe des édifices, les installations sanitaires, le chauffage, la ventilation, la climatisation et l'installation d'équipements solaires dans tout le pays. Sont exclus des nouvelles conditions les cantons de Genève, du Tessin, de Vaud et du Valais, qui appliquent déjà un modèle de préretraite.

GAGNER EN ATTRACTIVITÉ

Yannick Egger, coresponsable direction du secteur des Arts et Métiers chez Unia, salue l'aboutissement du processus ayant abouti à cet accord: «C'est le résultat d'une mobilisation qui s'est avérée payante, ayant débuté en 2022 déjà, lorsqu'on amorçait les négociations d'une CCT entrée en vigueur en 2025. Dans ce parcours, il y a eu un fait déterminant: ce fut la grande manifestation dans les rues de Zurich en 2023.» Désormais opérationnelle, la CCT de la branche prévoit l'application du

régime de préretraite adopté ces jours-ci. Il a fallu cependant approfondir à travers des études les aspects techniques et administratifs de ce dernier dispositif, avant de ficeler le tout et de le faire adopter par la conférence nationale de la branche.

Dans le communiqué de presse conjoint divulgué le 9 décembre, les partenaires sociaux soulignent l'importance de ce nouveau régime, qui contribuera à renforcer l'attractivité des métiers concernés, exigeants en termes de savoir-faire et souvent pénibles pour les organismes. On rappelle également que «les métiers des techniques du bâtiment sont cruciaux pour la modernisation énergétique du parc immobilier en Suisse, qui est primordiale pour atteindre les objectifs climatiques». Présidente d'Unia, Vania Alleva salue à son tour l'épilogue du combat mené par les syndicats: «Avec ce modèle, les salariées et les salariés peuvent prendre leur retraite dans la dignité après une vie de dur labeur.»

Il faut préciser, enfin, qu'il n'y a aucun automatisme permettant de bénéficier des mesures du nouveau régime.

Celles et ceux qui entendent profiter du dispositif doivent s'annoncer auprès de leur caisse Unia de référence une année

avant la date de la possible préretraite. ■

Novartis veut biffer 700 emplois

INDUSTRIE Malgré d'excellents résultats, le géant pharmaceutique arrête la production de comprimés à Stein, en Argovie. Unia exige que des solutions alternatives soient trouvées.

Manon Todesco

Fin novembre, Novartis a annoncé la suppression de 700 postes à Stein en Argovie, soit la moitié des effectifs: l'usine va cesser de produire des comprimés et des gélules. Annonce pour le moins surprenante, car il y a encore quelques semaines, le géant pharmaceutique garantissait à Unia que les emplois n'étaient pas menacés et que des investissements seraient réalisés à Stein. Les faits rappellent étrangement les différentes vagues de licenciements massifs annoncées par Novartis ces quinze dernières années. Une démarche «totalement incompréhensible», estime le syndicat, alors que le groupe se porte à merveille à en croire ses derniers chiffres du troisième trimestre et l'extension de ses sites de production aux États-Unis.

En effet, le 28 octobre, Novartis communiquait, entre autres, un bénéfice net en progression de 25%. Au cours des neuf premiers mois, l'entreprise bâloise a enregistré une augmentation de 11 % de son chiffre d'affaires net et de 18 % de son résultat opérationnel net.

PAS DE PROCÉDURE BIDON

«En visant à augmenter davantage des profits déjà élevés, Novartis sacrifie ses employés de la production et de l'emballage sur l'autel de la cupidité des actionnaires, a réagi Unia dans un communiqué de presse. Dans cette logique où les bénéfices passent avant le maintien du secteur industriel suisse, la spirale des licenciements va continuer de tourner.»

Dans ce contexte, le syndicat condamne la suppression des postes et l'affaiblissement du secteur industriel suisse, et exige des investissements pour maintenir les emplois en Suisse. Il demande à Novartis de profiter de la procédure de consultation qui va être lancée pour prendre en compte les propositions

des salariés et éviter ainsi la suppression de centaines d'emplois. «Les alternatives doivent être sérieusement examinées, comme le prévoit la législation en matière de licenciements collectifs, souligne Unia. Afin de garantir une procédure en bonne et due forme, la consultation doit être prolongée en raison de l'annonce tardive faite aux employés et aux partenaires sociaux. La procédure ne doit pas être une simple formalité.»

Silvia Locatelli, membre du comité directeur et responsable du secteur Industrie, informe qu'une assemblée générale des travailleurs a eu lieu le 1^{er} décembre afin de faire le point sur la situation. «Nous aurons une rencontre ensuite avec la direction dans le courant de la semaine afin de leur demander des explications.» ■



Pour signer
la pétition de soutien:
unia.ch/fr/points-forts/pas-de-llicenciements-chez-novartis

POING LEVÉ

LEVER LE VOILE DU MONDIAL

Par Manon Todesco

L'année 2025 est à bout touchant. Certes, le climat géopolitique, social et économique actuel n'est pas des plus rassurants. Mais si on cherche bien, on devrait trouver des perspectives réjouissantes pour 2026. Facile, un événement sportif et populaire qui fédère les peuples: la Coupe du monde de football, qui aura lieu en juin prochain aux Etats-Unis, au Canada et au Mexique. Ça, c'est une bonne nouvelle. En plus, les experts suisses du ballon rond disent que la Nati a eu de la chance au tirage au sort. Tout va bien, donc, non?

Eh bien, désolée de casser l'ambiance, mais ce Mondial fait jaser. Déjà, peut-on revenir sur ce moment lunaire du tirage au sort, le 5 décembre dernier, lors duquel Donald Trump a reçu le premier «Prix de la paix» décerné par la FIFA? Non, ce n'est pas une blague. Le président américain est donc le premier lauréat d'un prix censé récompenser «les énormes efforts d'individus qui unissent les gens et apportent l'espoir aux générations futures». Tu parles d'un espoir! Il a même osé déclarer que, depuis sa réélection, le monde était «plus sécurisé que jamais». Pour sûr, les dés ont été pipés. Human Rights Watch a demandé à la FIFA une liste des candidats, des juges et des critères: sans surprise, elle n'a jamais obtenu de réponse. Une coalition d'organisations de défense des droits humains, de syndicats et de groupes de supporters et de supportrices, pointe un contexte préoccupant aux Etats-Unis à moins de 200 jours du coup d'envoi de la Coupe du monde: escalade des violences contre les personnes migrantes, déploiement de la Garde nationale dans les villes qui accueilleront les matchs, décision absurde de la FIFA d'annuler ses propres campagnes antiracistes et antidiscriminatoires ou encore menaces sur la liberté de la presse et les droits des manifestants pacifiques. Pour cette coalition, les conditions ne sont pas réunies pour que cette compétition soit un espace sûr pour tous, indépendamment de la position politique, de l'opinion ou du statut d'immigration. Elle exige de la FIFA qu'elle impose à Trump des garanties contraintes en ce sens.

Bon, on fera mieux les prochaines fois? Au risque de vous décevoir, j'ai bien peur que non... Accueillir une telle compétition internationale nécessite des infrastructures et des investissements colossaux, qui se font souvent au détriment de la dignité et des droits des travailleurs. On aurait espéré que le nombre de morts sur les chantiers au Qatar et les scandales successifs sur les conditions de travail et de vie des ouvriers migrants inspirent les futurs pays hôtes à faire mieux. Hélas, non. L'Arabie saoudite, qui a inauguré son premier métro à Riyad, notamment en vue de la Coupe du monde de 2034, a récemment été épingle dans un rapport d'Amnesty International qui dénonce une décennie d'exploitation et d'atteintes graves aux droits humains des travailleurs. Finalement, c'est bien toujours les mêmes qui perdent la partie... ■

ÉCLAIRAGE

TROIS QUARTS DES SALARIÉS TOUCHENT UN 13^e SALAIRE

Antoine Grosjean

Le 13^e salaire est-il obligatoire?

Non. Les employeurs ne sont pas obligés de verser un 13^e salaire – ou 13^e mois – à leur personnel, sauf si c'est prévu dans le contrat de travail ou dans la Convention collective de la branche. Mais la plupart des entreprises et des services publics le font. En 2022, selon l'Office fédéral de la statistique, plus de trois salariés sur quatre (76,2%) percevaient un 13^e salaire. En général, il est versé en décembre, ou fin novembre, mais certains employés le touchent en deux fois, la première moitié avec le salaire de juin. Comme tout revenu, le 13^e salaire est soumis à l'impôt.

A-t-on aussi droit au 13^e salaire si on a un contrat temporaire?

Oui. Si le 13^e salaire figure dans la CCT de votre branche, vous y avez aussi droit en tant qu'employé temporaire. Mais dans ce cas, il est calculé au prorata des heures de travail effectuées dans l'année. Par exemple, si celles-ci représentent un tiers du temps de travail annuel d'une personne à plein temps, vous ne touchez qu'un tiers de votre salaire mensuel. Le même principe s'applique pour un contrat fixe, si vous êtes entré dans l'entreprise ou l'avez quittée en cours d'année. Le 13^e mois peut également être inclus dans le salaire horaire ou mensuel, par une majoration de 8,33%, soit un douzième du salaire.

Est-ce que c'est une spécificité suisse?

Non. Le 13^e salaire est courant dans de nombreux pays en Europe, en Asie ou en Amérique du Sud, notamment. Dans certains pays, comme en Italie, il existe même un 14^e salaire. En revanche, le 13^e salaire est plus rare aux Etats-Unis, au Canada ou au Royaume-Uni. En Suisse, même si certains patrons versaient déjà une prime de Noël à leurs employés au XIX^e siècle, la notion de 13^e salaire a proprement parlant apparaît dans l'après-guerre et tend à se généraliser à partir des années 1960. En temps de plein-emploi, cela permettait d'accroître l'attractivité des entreprises et de fidéliser les salariés. ■

UNE INDUSTRIE DU TEXTILE EN MODE ANTISYNDICAL

DROITS En Asie du Sud, les pratiques antisyndicales des firmes de l'habillement empêchent d'améliorer des conditions de travail désastreuses, dénonce Amnesty International.

Guy Zurkinden, «Le Courrier»

«Lorsque les travailleurs élèvent la voix, ils sont ignorés; lorsqu'ils essaient de s'organiser, ils sont menacés et licenciés; lorsqu'ils manifestent, ils sont frappés, se font tirer dessus et sont arrêtés.» Comme l'illustre ce militant bangladais interviewé par Amnesty International, les droits syndicaux sont systématiquement bafoués dans les usines d'habillement d'Asie du Sud. L'organisation de défense des droits humains publie ce jeudi deux rapports sur la question: *Les oublié-e-s de la mode et Des patrons inflexibles*. Elle y dénonce l'alliance nouée entre multinationales, Etats et fournisseurs locaux afin d'entraver toute organisation collective sur les lieux de travail. Pour inverser la tendance, Amnesty s'engage dans une campagne, en lien avec ses partenaires locaux, pour le respect des libertés syndicales dans un secteur qui emploie quelque 100 millions de travailleuses et de travailleurs, dont les trois quarts œuvrent en Asie.

FOCUS SUR LES DROITS SYNDICAUX

«H&M, Adidas, Inditex, Otto, Shein, Walmart, Amazon, etc. Le non-respect des droits syndicaux n'est pas propre à une marque spécifique. Il s'agit d'une pratique généralisée dans le secteur de l'habillement des pays concernés en Asie du Sud», souligne Danièle Gosteli Hauser, responsable Economie et droits humains chez Amnesty Suisse. Dans deux études menées en parallèle, Amnesty International épingle les pratiques des multinationales de l'habillement au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka. «Harcèlement, licenciements et violences sont monnaie courante dans un secteur où les droits humains sont sacrifiés sur l'autel du profit», résume l'organisation de défense des droits humains. L'objectif des rapports n'est pas de décrire la situation difficile des salariés du secteur - dont 80% de femmes - déjà largement documentée, mais plutôt de «mettre en évidence la manière dont les ouvriers et les ouvrières se voient

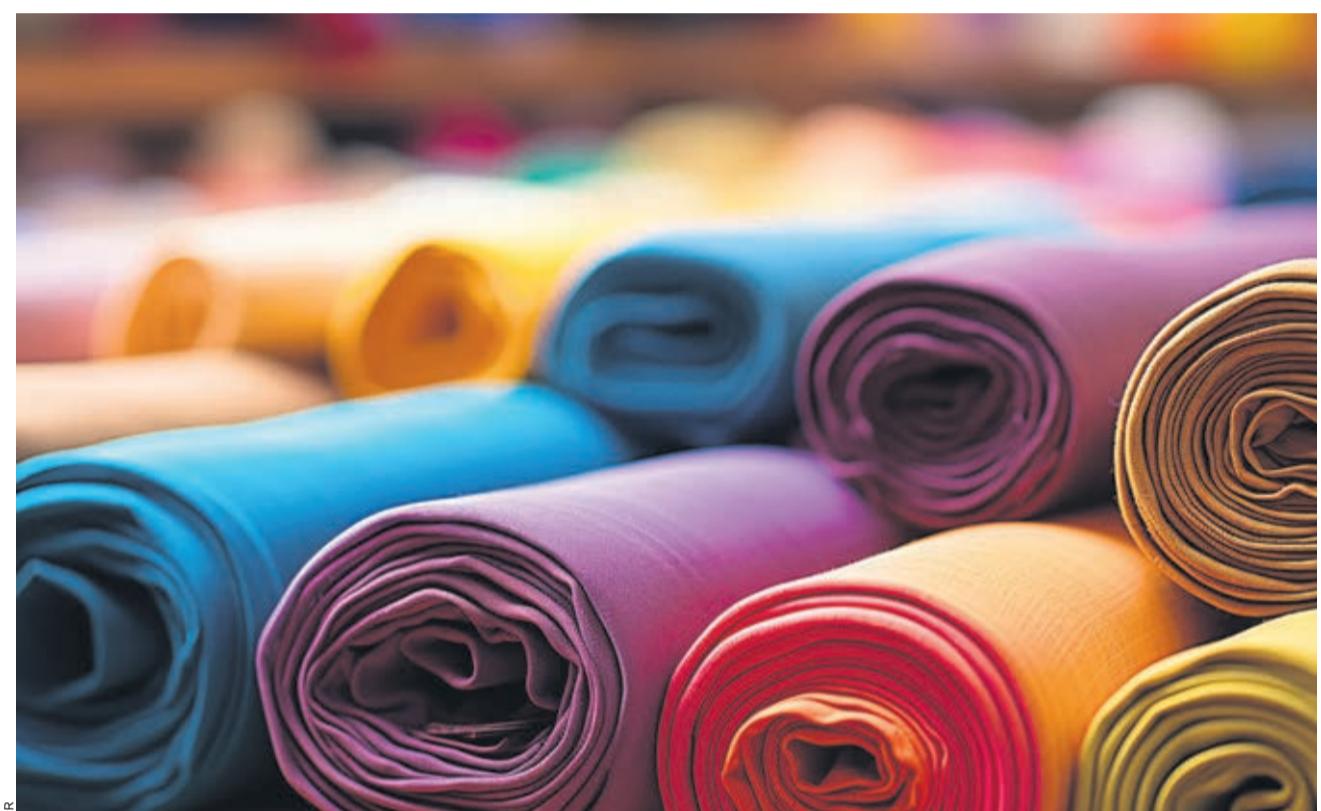
refuser la liberté d'association», explique Danièle Gosteli Hauser. Dans les quatre pays passés en revue, le succès économique de l'industrie de la mode s'est accompagné de restrictions croissantes des libertés syndicales. Ces attaques prennent des formes diverses, des représailles pour les militants à la répression des grèves, en passant par la mise sur pied de «syndicats maison» alliés à la direction. Avec pour conséquence de dresser des «obstacles quasiment insupportables» face aux travailleurs désireux de se syndiquer. Les ouvrières sont particulièrement exposées. Nombre d'entre elles sont visées par des violences sexuelles lorsqu'elles tentent de s'organiser, précise Amnesty.

ÉTATS ET PATRONS EN SYMBIOSE

Le non-respect des libertés syndicales, pourtant garanties par des conventions internationales, est le fruit d'une alliance entre plusieurs acteurs: les Etats, qui souhaitent attirer les investissements des multinationales; les propriétaires d'usines qui harcèlent, licencient et menacent les ouvrières et les ouvriers désirant s'associer; et les grandes marques à la recherche des prix les plus bas possible - qui peuvent compter sur le soutien des pays où elles ont établi leur siège social. Cette symbiose entre patrons et Etats empêche «les ouvriers de s'organiser pour revendiquer des salaires plus élevés, des contrats sûrs, des lieux de travail sécurisés ainsi que des avantages tels que le congé maternité ou la fin de la discrimination», écrit Amnesty. Elle permet ainsi aux multinationales de maximiser leurs profits.

IMPOSER UN DEVOIR DE DILIGENCE

Face à une industrie mondiale de l'habillement s'appuyant «sur des structures coloniales qui exploitent une main-d'œuvre peu onéreuse dans le Sud global pour engranger des bénéfices au profit des actionnaires des marques dans le Nord global, la garantie des libertés syndicales est un passage obligé pour améliorer les conditions de travail et de salaire», souligne



«Le non-respect des droits syndicaux n'est pas propre à une marque. Il s'agit d'une pratique généralisée dans le secteur de l'habillement des pays concernés en Asie du Sud», souligne Danièle Gosteli Hauser, responsable Economie et droits humains chez Amnesty Suisse.

Danièle Gosteli Hauser. Une conviction qui amène Amnesty International à lancer une campagne sur la question, en lien avec ses partenaires locaux. Parmi de nombreuses revendications, l'ONG cite la nécessité pour les Etats de sanctionner les violations de ce droit fondamental ainsi que la mise en place de mécanismes de diligence obligeant les entreprises à rendre des comptes.

C'est ce que propose, en Suisse, une nouvelle initiative populaire, déposée en mai dernier par la Coalition pour des multinationales responsables. Le texte s'inspire d'une directive de l'Union européenne, adoptée en 2024 - avant d'être affaiblie en novembre dernier par une alliance de partis de droite et d'extrême droite à Bruxelles. «Malgré ce recul, le texte européen reste bien

plus avancé que la législation actuelle en Suisse, qui continue d'exonérer les multinationales de toute responsabilité», précise Danièle Gosteli Hauser.

TAUX DE SYNDICALISATION TRÈS BAS

«Il existe des organisations de travailleurs dans les pays d'Asie du Sud, mais le taux de syndicalisation reste très bas.» Les difficultés pointées par les rapports d'Amnesty sont confirmées par Christina Hajagos-Clausen, responsable pour l'industrie de l'habillement au sein de la faîtière internationale IndustriALL, basée à Genève. La permanence syndicale souligne que la situation est particulièrement difficile dans les zones économiques spéciales, conçues pour attirer les investissements étrangers, où les syndicalistes sont interdits d'entrée.

Christina Hajagos-Clausen souligne cependant aussi des avancées. Après la tragédie du Rana Plaza du 24 avril 2013, lorsque l'effondrement d'un immeuble abritant des ateliers de confection avait coûté la vie à 1138 personnes, un accord international pionnier sur la sécurité des bâtiments a été signé au Bangladesh. Un traité semblable a été paraphé au Pakistan. La représentante d'IndustriALL cite aussi les accords-cadres mondiaux signés avec les marques H&M et Inditex, ainsi qu'un traité global sur la négociation collective signé au Cambodge. Elle espère des améliorations au Bangladesh et au Sri Lanka, à la suite de l'arrivée de nouveaux gouvernements, remplaçant des exécutifs hostiles aux syndicats. ■

En Algérie, le syndicalisme mène en prison

JUSTICE Enlevé, torturé par les forces de l'ordre, puis condamné à 15 ans de prison, Ali Mammeri paie cher son engagement. Un cas parmi des centaines d'autres, qui suscite l'indignation internationale.

Rocco Zacheo

Depuis quelques jours, on en sait davantage sur les méthodes employées par le régime algérien pour faire taire ses opposants ou supposés tels. Les entretiens accordés à la presse par l'écrivain franco-algérien Boualem Sansal, dans la foulée de sa libération et de son retour en France, ont levé le voile sur une situation dramatique, où l'arbitraire judiciaire et la peur imprègnent désormais toutes les couches du pays du Maghreb. Disparitions forcées, tortures, irrégularités dans les procédures, condamnations disproportionnées, basée sur des éléments fallacieux... Des centaines de citoyens se trouvent aujourd'hui broyés par une machine contrôlée par une présidence autocratique. Parmi les nombreuses victimes, anonymes ou célèbres, il y a Ali Mammeri. Défenseur des droits humains, militant du Hirak - mouvement de rue qui, entre

2019 et 2021 a manifesté publiquement son opposition au président Abdelaziz Bouteflika - l'homme est une figure du monde syndical du pays. Il a fondé et préside le Syndicat national indépendant des fonctionnaires du secteur de



Ali Mammeri a été arrêté sur son lieu de travail en mars par des policiers en civil.

la culture et des arts (SNFC). L'organisation est par ailleurs affiliée à la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP). Alors qu'il s'apprétait à publier un avis du comité d'experts de l'OIT sur les violations du droit syndical en Algérie, Ali Mammeri a disparu soudainement de la circulation, le 19 mars dernier, ne donnant plus signes de vie pendant plusieurs jours. Comme tant d'autres concitoyens, le syndicaliste a été arrêté par des policiers en civil. Il se trouvait alors sur son lieu de travail, à Oum El Bouaghi, localité reculée à environ 500 kilomètres de la capitale.

VICTIME DE REPRÉSAILLES

A la suite de son interpellation, tout contact avec les membres de sa famille et de son avocat lui a été interdit. Le prisonnier a été frappé, déshabillé lors des interrogatoires et obligé par la contrainte d'avouer les accusations portées contre lui. Sept mois plus tard,

le 29 octobre dernier, Ali Mammeri a été condamné en première instance à 15 ans de prison ferme par le Tribunal d'Oum El Bouaghi. Jugement contre lequel il compte faire recours. Ce qu'on lui reproche entre dans un véritable article du Code pénal, le 87bis, qui englobe de manière très large et vague des actes de «terrorisme» ou «subversifs». L'acceptation s'est encore élargie en 2021, par une formulation qui a attiré les critiques du Comité des droits de l'homme des Nations Unies: «La tentative de s'emparer du pouvoir ou de changer le système de gouvernement par des moyens anticonstitutionnels» et «la remise en cause de l'unité nationale».

Dans les faits, le détenu est victime de représailles. Coupable, dans un premier temps, d'avoir voulu structurer en syndicat le secteur culturel du pays. Coupable d'avoir imaginé «une organisation nationale des droits de l'homme», aspiration considérée

comme subversive. Coupable enfin d'avoir échangé avec des collègues syndicalistes des informations au sujet des manœuvres dont il était victime. Accusé d'être un terroriste, Ali Mammeri a trouvé des soutiens dehors du pays. Une mobilisation internationale a pris forme depuis son jugement, sous l'impulsion de l'ONG basée à Genève MENA Rights Group, qui défend et promeut les droits humains au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Un appel à la libération immédiate de l'activiste a récolté l'appui de dix-neuf organisations internationales, dont Amnesty International et le Cairo Institute for Human Rights Studies. Le jugement en appel dira si cette pression aura fait fléchir les juges et les hautes instances du régime. ■

Pour en savoir davantage:

- menarights.org
- cihrs.org



NEUCHÂTEL

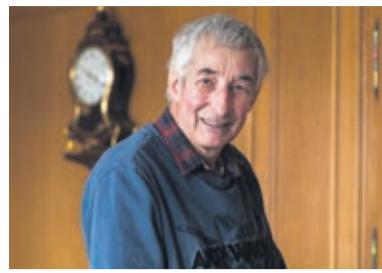
La Boulangerie-Pâtisserie Pierre laisse ses employés sur le carreau.

PAGE 11

COMMERCES

Deux vendeurs genevois racontent le stress de la fin d'année dans leur branche.

PAGE 13



PAUSE CAFÉ

Figure du syndicalisme neuchâtelois, Christian Weber passe la main.

PAGE 14

«ILS NOUS PRENNENT POUR DES ESCLAVES!»

SYNDICALISME Unia Vaud a organisé la toute première assemblée générale des femmes de chambre. Des travailleuses précaires avides de connaître et de faire valoir leurs droits.

Antoine Grosjean

Ce sont des petites mains de l'économie, des travailleuses précaires et généralement invisibilisées. Mais ce soir du 5 décembre, à la Maison du Peuple de Lausanne, ce sont elles qui tiennent le haut de l'affiche. Elles, ce sont les femmes de chambre du canton de Vaud. Il y en a là près d'une quarantaine, venues assister à la toute première assemblée générale de la profession, organisée par Unia Vaud. A entendre les témoignages de ces salariées travaillant dans des conditions difficiles, il y a du pain sur la planche. La soirée est bien sûr l'occasion de présenter Unia et les nombreux avantages qu'il y a à se syndiquer, entre la défense des droits des travailleuses, les cours de français et autres formations pour apprendre à lire une fiche de paie ou remplir sa déclaration d'impôts. La secrétaire syndicale Tamara Knezevic, instigatrice de cette réunion, en profite aussi pour expliquer à ces migrantes les spécificités du droit suisse du travail, très libéral par comparaison avec les pays voisins. «Si on ne se défend pas nous-mêmes, personne ne le fera, lance la syndicaliste. De leur côté, les patrons s'organisent aussi. Ils ont leurs propres associations.»

Des exemplaires de la Convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration (CCNT), traduite en diverses langues, sont distribués. Un document dont la plupart des participantes ignoraient l'existence. «Pourtant, votre patron aurait dû vous le fournir...» fait remarquer Tamara Knezevic.

TÉMOIGNAGES ÉDIFIANTS

Mais le but de la rencontre est surtout de donner la parole aux femmes de chambre pour lister les problèmes qu'elles rencontrent au travail. Et à terme, établir un cahier de revendications. Après avoir attentivement écouté les explications dispensées en français, espagnol et portugais, les langues se délient au moment du tour de parole. Anna* s'est fait licencier après plusieurs mois d'arrêt maladie. «J'étais éprouvée physiquement et psychiquement,

lâche-t-elle. Plus le temps passait, plus on me rajoutait de chambres à nettoyer. Il m'est arrivé d'en faire une trentaine dans la journée et, pour chaque chambre, on ne doit pas prendre plus de vingt minutes. Et même si ça me faisait terminer mon travail une demi-heure plus tard, je n'étais pas payée plus. Ils nous prennent pour des esclaves!»

Comme toutes ses collègues, Anna devait faire beaucoup de déplacements dans le canton, travaillant un jour à Lausanne, le suivant à Montreux, Nyon ou ailleurs. Avec parfois des affectations décidées au dernier moment. Une autre participante raconte ainsi qu'un jour, on l'a appelée à 6h du matin pour lui demander d'aller travailler à Genève. Elle confie également une anecdote qui en dit long sur le manque de respect dont ces travailleuses sont victimes: «Une fois, je me suis coupé la main avec un verre cassé, mais mes chefs n'ont pas voulu appeler les secours. J'ai dû aller à l'hôpital en métro. Ma main saignait tellement qu'un passager m'a fait un bandage provisoire.» Très parlant aussi l'éclat de rire général déclenché quand un syndicaliste explique que le salaire minimum prévu par la convention collective de la branche n'est que de 3800 francs par mois pour un 100%. Pas parce que cette somme paraît ridicule aux femmes de chambre, mais au contraire parce que la plupart d'entre elles, employées à temps très partiel ou trop mal rémunérées, sont loin de gagner autant que ça.

UNE ENTREPRISE EN LIGNE DE MIRE

La plupart de ces femmes, sans se connaître, travaillent en fait pour le même employeur, une entreprise spécialisée dans le nettoyage de chambres d'hôtels, une tâche que de nombreux établissements ont externalisée. «Grâce à cette assemblée, elles voient qu'elles ne sont pas seules, et que d'autres ont les mêmes problèmes qu'elles», note Tamara Knezevic. Pressions incessantes sur les délais, déplacements non payés, erreurs sur les fiches de paie, jours de congé non respectés, menaces pour dissuader de s'adresser à un



Pressions incessantes sur les délais, déplacements non payés, erreurs sur les fiches de paie, jours de congé non respectés, menaces pour dissuader de s'adresser à un syndicat: les doléances des femmes de chambre se suivent et se ressemblent.

syndicat: les doléances se suivent et se ressemblent.

«Je suis choquée de voir qu'en Suisse, un pays si développé, on fasse si peu attention aux droits des travailleurs», s'étonne une femme venue d'Espagne. L'une de ses collègues ajoute: «Dans les hôtels, il n'y a pas de respect et de dignité pour les femmes de chambre. Les patrons se croient au-dessus des lois.»

Les convaincre de venir à cette réunion n'a pas été de tout repos pour Tamara Knezevic: «Depuis le printemps 2024, j'ai commencé à faire du tractage devant les hôtels du canton. J'ai parlé à des centaines de femmes de chambre. A force de me voir, elles me connaissaient et la confiance s'est petit à petit installée. Le bouche-à-oreille a fait le reste. Ces personnes sont à la croisée

de toutes les discriminations: femmes, migrantes, pauvres, racisées.» Une prochaine réunion est déjà prévue le 22 janvier, dans les locaux d'Unia Vaud. Leur combat ne fait que commencer. ■

* Prénom d'emprunt.

Les Fribourgeois rejettent le salaire minimum

POLITIQUE L'initiative de la gauche et des syndicats a été refusée à plus de 53%. Le combat pour des salaires décents continue.

Textes Manon Todesco

Le 30 novembre, l'initiative «Pour un salaire minimum» qui visait à introduire un salaire minimum obligatoire de 23 francs l'heure, soit de 4000 francs par mois, dans le canton de Fribourg a échoué. Plus de 53% des électeurs l'ont balayée. L'objectif des partis de gauche et des syndicats, dont Unia, était clair: permettre à tous les salariés de vivre dignement de leur travail, sans recourir aux aides de l'Etat, ce qui est le cas d'environ 6500 travailleurs pauvres à Fribourg.

Le Conseil d'Etat et les milieux économiques ont eu gain de cause, mais les initiateurs ne baissent pas les bras. Dans un communiqué de presse, le comité d'initiative déclare prendre acte et respecter pleinement les résultats. «Ces derniers, relativement serrés, montrent qu'une large part de la population souhaite que l'on agisse sur cette question et attend des réponses concrètes et rapides. Nous appelons nos adversaires à faire preuve de cohérence et à présenter des propositions opérationnelles afin que les travaux puissent se poursuivre dans un esprit constructif.» Les partisans du salaire minimum se disent ouverts à toute solution sérieuse qui permettrait d'améliorer les salaires, et prennent leurs adversaires au mot. «Nous prenons acte des engagements

de nos opposants, qui affirment vouloir résoudre la précarité des *working poor* par la mise en place de conventions collectives de travail (CCT) dans toutes les branches. Dès maintenant, nous mettrons à l'épreuve leur bonne foi, notamment dans le secteur du commerce de détail, où des discussions sont en cours.»

La mobilisation continue, sur le terrain, dans les entreprises et dans les négociations de CCT, assure le comité:

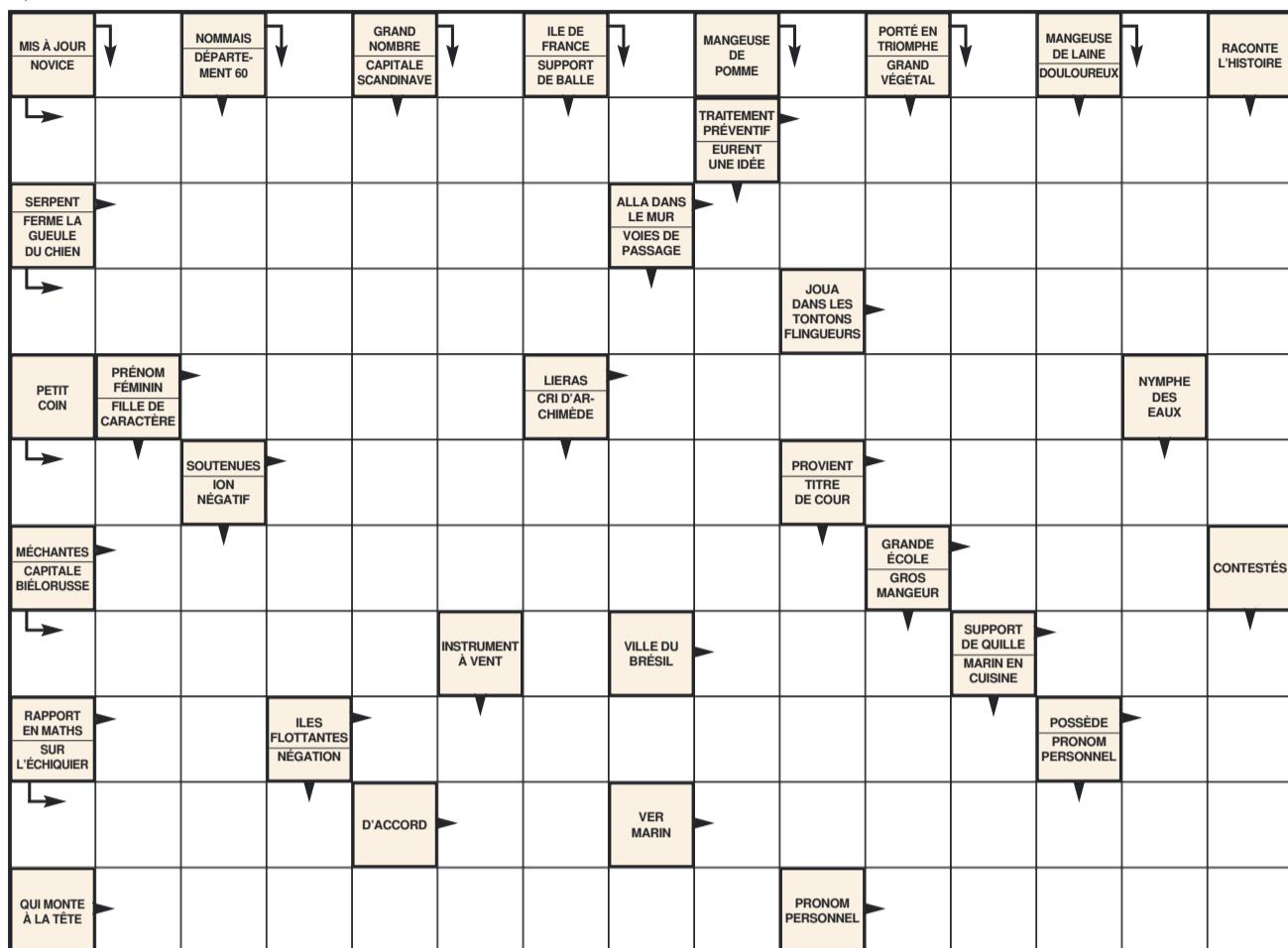
«Ce vote n'est pas une fin, nous restons déterminés à défendre la dignité du travail et à construire un canton où chacune et chacun peut vivre de son salaire. La lutte sociale se poursuit, avec force et conviction.» ■

MISER SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

«Il n'a pas manqué grand-chose, commente François Clément, secrétaire régional d'Unia Fribourg au lendemain des votations. Il y a quand même une grosse progression sur le sujet, avec 47% de Oui à Fribourg contre moins de 25% lors des votations sur le salaire minimum au niveau fédéral en 2014.»

Pour le responsable syndical, il s'agit de respecter la volonté populaire et d'aller de l'avant dans les négociations conventionnelles. «Les autorités, les employeurs et nous sommes tous d'accord sur le constat qu'il est inacceptable de dépendre de l'aide sociale quand on travaille. Notre solution n'a pas convaincu, donc nous allons passer par la leur, à savoir travailler au niveau des CCT pour obtenir des améliorations. S'ils sont de mauvaise foi, par contre, nous n'hésiterons pas à employer des moyens d'action syndicale.» Il n'y a plus qu'à, donc... ■

À VOS CRAYONS



© FORTISSIMOTS.COM

AGENDA UNIA

BIENNE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Bielle: lundi à jeudi, 14h-17h30.
Permanence téléphonique 032 329 33 33: lundi à jeudi, 9h-11h30 et 13h30-17h30.

Vendredi 9h-11h30.

Granges-Longeau: pour connaître les heures d'ouverture, merci d'appeler le 032 653 01 11.

Lys: le guichet est fermé. Une permanence téléphonique est ouverte au 032 329 33 33.

Autres informations sur bienne-soleure.unia.ch

Fribourg

PERMANENCES

La permanence est ouverte par téléphone au 026 347 31 31 et par e-mail à fribourg@unia.ch. En cas de nécessité, un rendez-vous avec une ou un secrétaire syndical peut être fixé par téléphone. Les plages de temps encore disponibles sont fournies lors de l'appel téléphonique. Les entretiens ont lieu à Bulle ou à Fribourg.

CAISSE DE CHÔMAGE

Bulle, rue de Vuippens 29.

Fribourg, rte des Arsenaux 15.

Lundi à jeudi, 8h30-11h30 et 13h30-16h30; vendredi, 8h30-11h30.

BULLE - CHALET DE L'ENTRAIDE DE MONTBARRY-LE PAQUIER

Locations: Veuillez vous adresser à Mme Ariane Zürcher, route de la Parquerette 2, La Tour-de-Trême, 076 605 71 41, ariane.zürcher@live.fr

GENÈVE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

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

CAISSE DE CHÔMAGE

Rue des Gares 12. Lundi, 13h30-17h; mardi à vendredi, 9h-12h et 13h30-17h; vendredi, fermeture à 16h. **Envoyez des formulaires U1:** geneve.pdu1@unia.ch

GROUPE DES RETRAITÉS

Comité des retraités

Les réunions ouvertes à tous les membres ont lieu tous les 2^e mardis du mois de 10h à 13h, dans les locaux du syndicat, 5, ch. Surinam.

NEUCHÂTEL

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

La Chaux-de-Fonds et Neuchâtel

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

Permanences des secrétariats: lundi à jeudi, 10h-12h et 15h-18h.

Fleurier

Permanences syndicales: un jeudi sur deux, 15h-18h (jours affichés sur la porte du secrétariat).

Ouverture du secrétariat: mardi, 9h-11h30 et 14h-17h.

Le Locle

Pas de permanence syndicale.

Ouverture du secrétariat: jeudi, 9h-11h30 et 14h-17h.

Permanence téléphonique pour toute la région au 0848 20 30 90: lundi à vendredi, 10h-12h et lundi à jeudi, 14h-18h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Fleurier, place de la Gare 3.

Mardi, 9h-11h30 et 14h-17h.

Chaux-de-Fonds, av. Léopold Robert 67. Lundi, mardi et jeudi, 9h-11h30 et 14h-17h; mercredi, 14h-17h; vendredi 9h-11h30.

Le Locle

Pas de permanence syndicale.

Ouverture du secrétariat: jeudi, 9h-11h30 et 14h-17h.

Permanence téléphonique pour toute la

région au 0848 20 30 90: lundi à vendredi, 10h-12h et lundi à jeudi, 14h-18h.

TRANSJURANE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Secrétariat de Delémont

Téléphone: lundi à jeudi, 9h-11h30 et 13h30-17h30; vendredi, 9h-11h30, au 0848 421 600.

Delémont, rue de la Jeunesse 2.

Lundi à jeudi, 9h-11h30 et 13h30-17h30.

Porrentruy, rue des Baïches 18.

Lundi, 13h30-17h30.

Saint-Imier, rue Francillon 20.

Mardi, 13h30-17h30.

Tavannes, rue du Quai 20.

Jeudi, 13h30-17h30.

CAISSE DE CHÔMAGE

Delémont, place de la Gare 11.

Lundi et jeudi, 13h30-16h; mardi et vendredi, 9h-11h30; mercredi, 9h-11h30 et 13h30-16h.

Moutier, rue Centrale 11.

Lundi, 9h-11h30; mercredi, 13h30-16h.

Porrentruy, rue des Baïches 18.

Lundi, 13h30-17h30; jeudi, 9h-11h30.

Saint-Imier, rue Francillon 20.

Mardi, 13h30-17h30; jeudi, 9h-11h30.

Tavannes, rue du Quai 20.

Lundi et mardi, 9h-11h30 et 13h30-16h; mercredi et vendredi, 9h-11h30; jeudi, 9h-11h30 et 13h30-17h30.

VALAIS

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Téléphone: 027 602 60 00, 8h30-11h30 et 14h-16h30.

Ouverture des guichets:

lundi, mercredi et vendredi.

Sion, Sierre, Martigny, Montreux: 9h-11h30.

Permanences du soir

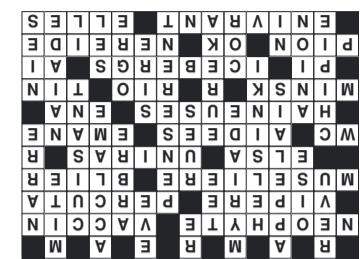
Sierre: lundi, 17h-19h.

Montreux: mardi, 17h-19h.

SERVICES

L'Événement syndical

RÉSULTATS

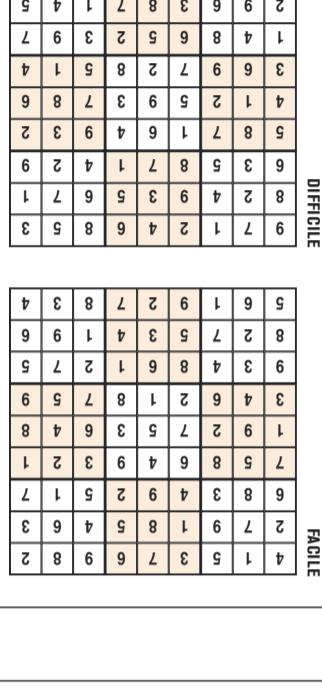


FACILE

1			6		8
2	9	1	5		3
6	3		2	5	7
7		4	9		
9	2			6	4
9	4	8		2	5
8	5	4	1		6
6	9	9		3	

DIFFICILE

9			6		5
	9	3		7	
3	8				9
8	7	6		3	4
9	3	4	1	2	5
3	4	6	2	1	8
1	9	8	6	4	9
7	5	8	9	2	1
6	8	3	7	6	5



BRÈVES

LES ÉPICERIES ROMANDES AU CINÉMA

Les épiceries bio, en vrac, éthiques et/ou participatives sont mises en lumière dans un documentaire réalisé par Jacques Mirenowicz, codirecteur de l'association des Artisans de la transition qui édite notamment *LaRevueDurable*. Poursuivant sa tournée romande, *Irremplaçables épiceries!* sera projeté à la Salle Paderewski à Lausanne (Casino de Montbenon, allée Ernest-Ansermet 3), le 14 janvier à 19h. Cette projection sera suivie d'une discussion avec des représentants de cette branche du commerce de détail, de l'agriculture paysanne, d'Uniterre et de la Ville. Le documentaire présente ainsi un modèle de consommation plus soutenable que celui de la grande distribution, plus écologique aussi, et qui donne la priorité aux fermes agro-écologiques, aux ateliers de transformation artisanaux, garantissant la transparence des marges, évitant le gaspillage alimentaire et le suremballage, tout en offrant un lieu de socialisation précieux.

Ce film fait suite à un rapport très détaillé des Artisans de la transition sur la question, qui a motivé également la création de l'Association des épiceries alternatives romandes. La nouvelle faîtière regroupe plus d'une vingtaine d'échoppes des cantons de Vaud, Genève, Fribourg et Neuchâtel, qui privilient les circuits courts alimentaires, artisanaux et collectifs. ■ AA

Pour plus d'informations: artisansdelatransition.org · epiceries-alternatives.ch

DU PÉROU À BORNÉO, DES PEUPLES EN LUTTE

Le documentaire *Pouvoir et résistances: quand les multinationales suisses détruisent des vies*, est réalisé par la Coalition pour des multinationales responsables. Il montre la lutte similaire de deux communautés autochtones contre les géants miniers que sont Glencore et IMR, dont les sièges sont à Zoug en Suisse. A 18 000 kilomètres de distance – de la province andine d'Espinar au Pérou, à la forêt tropicale de l'île de Bornéo – les protagonistes témoignent de la pollution, des expulsions forcées, de la violence et de l'impunité de ces firmes. Déjà diffusé cette année, ce film sera projeté dans plusieurs salles romandes, de janvier à avril. ■ AA

Le programme des projections en 2026:

• responsabilite-multinationales.ch/pouvoir-et-resistances

L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL

PLAN DE PARUTION 2026</h3

«ON FABRIQUE UN DÉFICIT DE TOUTES PIÈCES ET APRÈS, ON EXIGE DES COUPES»

INTERVIEW Alors que la mobilisation des fonctionnaires ne faiblit pas en Suisse romande, Sébastien Guex, professeur honoraire à l'Université de Lausanne, décortique les ressorts fiscaux et financiers qui l'ont déclenchée.

Textes Antoine Grosjean

Il y a des lustres qu'on n'avait pas connu une mobilisation aussi massive de la fonction publique en Suisse romande. Depuis début octobre, les plans d'austérité budgétaire annoncés dans plusieurs cantons suscitent une levée de boucliers. En particulier dans le canton de Vaud, où des dizaines de milliers de fonctionnaires ont fait la grève et manifesté à plusieurs reprises contre le plan d'économies de 305 millions de francs du Conseil d'Etat. Professeur honoraire d'histoire contemporaine à l'Université de Lausanne, Sébastien Guex, expert en finances publiques et en fiscalité, analyse la situation.

QUESTIONS RÉPONSES

Sébastien Guex, une telle mobilisation de la fonction publique, c'est une première en Suisse?

Il faut remonter aux politiques d'austérité du milieu des années 1990 pour trouver une mobilisation aussi impressionnante de la fonction publique, en particulier dans les cantons romands. À l'époque, le mouvement était plus fort à Genève que dans le canton de Vaud. Il y avait des dizaines de milliers de personnes dans la rue. Mais la mobilisation actuelle des fonctionnaires est sans précédent dans le canton de Vaud, notamment dans l'enseignement.

Pourquoi, selon vous, les fonctionnaires sont-ils aussi déterminés?

C'est parce que le plan d'austérité du Conseil d'Etat vaudois est juste incompréhensible. Les gens voient bien qu'il n'y a pas de crise des finances dans le canton de Vaud, qui dégagé depuis une vingtaine d'années des excédents annuels de l'ordre de 300, 400 ou 500 millions de francs. Dans le monde entier, il n'y a que quelques cantons suisses qui s'en sortent mieux. N'importe quel ministre des Finances de n'importe quel pays risquerait en entendant dire que les finances vaudoises vont mal.

Donc, cela n'a rien à voir, par exemple, avec la situation de la France, où le débat budgétaire fait aussi rage?

Absolument pas. En France, le taux d'endettement net, c'est-à-dire la dette brute moins les actifs de l'Etat, était de 105% à la fin de 2024. Autrement dit, la dette nette de la France équivaut à 105% de son PIB. Non seulement le Canton de Vaud n'a pas d'endettement net, mais il dispose d'environ 3,6 milliards de francs de fortune nette, soit 4,1% de son PIB, si on admet les chiffres du Conseil d'Etat, largement sous-estimés. Par comparaison, la moyenne européenne, c'est un taux d'endettement net de 75%. Les États-Unis sont à 97%, le Japon à 135%.

Le Conseil d'Etat vaudois aurait noirci le tableau?

Oui. Et il y a aussi eu l'affaire Dittli (*ndlr*: du nom de la conseillère d'Etat Valérie Dittli). Cela a révélé le fait que le bouclier fiscal, limitant l'imposition vers le haut des ultrariches, n'a pas été appliqué en conformité avec la loi pendant treize ans. Ce qui a permis aux contribuables les plus aisés d'économiser illégalement entre 500 millions et un milliard d'impôts au total. Et certains ont encore le culot de se plaindre quand l'administration décide finalement de corriger cette erreur! Donc il y a des ultrariches qui sont au-dessus de la loi et qui font perdre beaucoup d'argent au Canton. Et après, on se retrouve avec un déficit fabriqué de toutes pièces par le Conseil d'Etat, qui décide de diminuer les salaires, de supprimer telle ou telle prestation, etc. Logiquement, les gens sont en colère.

Un déficit fabriqué de toutes pièces? Vous y allez fort.

Par exemple, quand le Conseil d'Etat décide d'accélérer l'amortissement des dépenses sur le patrimoine administratif, alors qu'il pourrait sans problème se permettre de le faire en un ou deux ans de plus, c'est une décision totalement arbitraire mais qui permet de creuser artificiellement le déficit. De même, le gouvernement vaudois pourrait très bien décider de puiser davantage dans la volumineuse fortune financière du canton pour diminuer le déficit. C'est comme si un écureuil, ayant 10 kilos de noisettes de côté pour l'hiver, disait: ah non, je ne vais en prendre qu'un kilo! C'est absurde.

Le problème ne se limite pas au canton de Vaud. Genève prévoit un déficit de plus de 700 millions, largement causé par des baisses d'impôts. La France, qui a supprimé l'impôt sur la fortune il y a quelques années, est endettée jusqu'au cou. A-t-on fait trop de cadeaux fiscaux?

Il y a aujourd'hui une concentration de la richesse qui est logique



Le 9 décembre, entre 20 000 et 25 000 fonctionnaires vaudois ont à nouveau défilé dans les rues de Lausanne pour dénoncer le programme d'économies de 305 millions de francs décrété par le Conseil d'Etat.

puisque l'on a beaucoup baissé les impôts des contribuables les plus fortunés. Des chercheurs en finances publiques et sociologie de l'université de Lucerne ont étudié l'évolution depuis environ soixante ans du taux d'imposition des plus riches en Suisse, qui est passé de 0,82% au milieu des années 1960 à, en gros, 0,5% aujourd'hui. En parallèle, ils ont relevé que la part de la richesse nationale des 1% les plus riches est passée de 38-39% à l'époque, à 43% aujourd'hui. C'est fascinant de voir à quel point

les deux courbes coïncident. D'un côté, on nous dit que les finances publiques vont mal, et de l'autre, on creuse le trou en baissant les impôts des plus riches. Mais de qui se moque-t-on?

Est-ce que le principe de redistribution des richesses ne fait plus consensus?

Cela fait quarante ans que je travaille sur la fiscalité et les finances publiques. Je suis arrivé à la conclusion, dont j'étais loin au début de mes études et même il y a encore vingt

ans, que la position fondamentale des riches, ce n'est pas qu'ils veulent payer peu d'impôts. Ils ne veulent pas en payer du tout! Leur idée, c'est que ce sont les autres qui doivent payer. D'où la fameuse expression, lancée par le ministre des Finances français en 1922, «l'impôt des poires». En clair, il n'y a que les poires, les imbéciles, qui paient des impôts. ■

Lire l'interview intégral sur notre site: evenement.ch

MOBILISATIONS DANS LES CANTONS

En Suisse romande, la fronde de la fonction publique contre les mesures d'austérité ne montre pas de signes d'essoufflement. Dans le canton de Vaud, le mouvement est particulièrement fort. Le 9 décembre, entre 20 000 et 25 000 fonctionnaires vaudois ont à nouveau défilé dans les rues de Lausanne pour dénoncer le programme d'économies de 305 millions de francs décrété par le Conseil d'Etat. C'était leur quatrième manifestation depuis début octobre. Selon les secteurs, le personnel du service public et parapublic a aussi effectué entre cinq et sept jours de grève

jusque-là. Alors que les députés du Grand Conseil ont adopté en premier débat la très controversée «contribution de crise» de 0,7%, qui doit être prélevée sur certaines catégories de salaires en 2026, les manifestants ont une fois de plus fustigé les cadeaux fiscaux et demandé de «taxer les riches». A l'heure où nous mettions ce journal sous presse, le 10 décembre, une assemblée générale de la fonction publique vaudoise devait se tenir dans la soirée pour décider de la suite du mouvement.

A Genève, le 11 décembre, le personnel du service public cantonal

se mobilise pour une nouvelle journée de grève, pendant que le Grand Conseil débat du projet de budget. Après une première manifestation en octobre, 2500 personnes avaient déjà fait la grève le 11 novembre pour exiger notamment que le gouvernement renonce à bloquer les annuités en 2026 et à geler les salaires pendant quatre ans. Alors que le Conseil d'Etat a annoncé un déficit de près de 700 millions de francs pour l'an prochain, les syndicats dénoncent dix ans de cadeaux fiscaux aux grandes entreprises et aux plus riches contribuables, au détriment de la population.

Le 4 décembre, les fonctionnaires de la Ville de Genève ont eux aussi fait la grève après plusieurs semaines de tensions, pour protester contre le gel des mécanismes salariaux. Mais le budget a finalement été adopté quelques jours plus tard au Conseil municipal, sans coupes dans les salaires.

A Fribourg, 4000 fonctionnaires se sont mobilisés et ont fait la grève le 1er octobre. Ils avaient déjà manifesté en septembre contre le programme d'assainissement des finances de l'Etat, qui prévoit des coupes de l'ordre de 400 millions de francs d'ici à 2028. ■

La Boulangerie-Pâtisserie Pierre en eaux troubles

Aline Andrey

Rien ne va plus à la Boulangerie-Pâtisserie Pierre. Ses enseignes dans le canton de Neuchâtel et dans le Jura bernois ont fermé leurs portes fin novembre. Un rebondissement de plus dans une affaire trouble où les premières victimes sont les employés, pour beaucoup

déjà dans des situations précaires. Pour mémoire, en juin, la justice neu-châteloise avait prononcé la faillite de la chaîne de boulangerie Le Fournil de Pierre. La dizaine de succursales n'avait pourtant pas fermé et avait repris un nom étrangement semblable: la Boulangerie-Pâtisserie Pierre. Elle avait été créée par d'anciens employés, dont la belle-fille de l'ancien

patron Pierre-André Sommer. Celui-ci, de surcroît, abritait le siège de la nouvelle entreprise à son domicile de Renan (BE). Le transfert des baux à loyer avait été accepté par la majorité des propriétaires, hormis à Cernier et au Locle. Des employés avaient aussi accepté le transfert de leurs contrats de travail. Depuis plus de vingt ans, Unia dénonçait des conditions de travail

inacceptables et un «management abusif» au Fournil de Pierre. Actuellement, le syndicat continue de soutenir environ dix-huit employés en procédure. «Beaucoup n'ont pas le droit au chômage, n'ayant pas assez cotisé ou étant en fin de droit», souligne Manuela Marra, secrétaire syndicale d'Unia. Par ailleurs, les frontaliers n'ont pas le droit au chômage en France, car

ce pays ne reconnaît pas la démission avec effet immédiat pour insolvabilité reconnue. Beaucoup n'ont pas reçu de salaires complets depuis septembre, et n'auront pas d'autres choix que de se rendre aux services sociaux. Pour ceux qui y ont droit...» Pour l'heure, la faillite n'a pas encore été prononcée. ■

LA VERRERIE DE SAINT-PREX RETROUVE LA LUMIÈRE AU VITROMUSÉE

EXPOSITION Le musée de Romont éclaire le volet artistique du site vaudois de Vetropack. Des objets d'art et des archives sont exposés jusqu'en mars.



A gauche, les œuvres des travailleurs de Saint-Prex sont exposées lors du Comptoir suisse en 1931. A droite, les objets et les archives de Saint-Prex sont exposés au Vitromusée de Romont, consacré aux vitraux, à la peinture sous verre et au verre soufflé.

Textes Aline Andrey

Le 11 mars 2024, deux passionnés d'histoire font l'inventaire d'objets et d'archives de Vetropack. Ce même jour, le futur s'annonce bien sombre. «C'était la première fois que j'étais sur place, et c'était le jour où les salariés se sont retrouvés à la salle de la Paix à la suite de l'annonce de la fermeture. C'était étrange», relate Philippe Klein, archiviste. Après une lutte syndicale mémorable des travailleurs, fin juin, le four

s'éteignait. Restent les souvenirs et les archives. «L'idée de cette exposition pour le Vitromusée de Romont est née en 2020 déjà, précise Sibylle Walther, engagée à cette occasion en tant que commissaire d'exposition. Nos découvertes ont été beaucoup plus riches que prévues.» Les 200 œuvres, essentiellement des vases, issues de collections publiques et privées, exposées du 16 novembre au 22 mars au Vitromusée de Romont, représentent un peu moins de la moitié des pièces étudiées. De nombreuses

archives retracent aussi l'aura internationale de la verrerie dans la première moitié du XX^e siècle. Les deux chercheurs ont, par ailleurs, rencontré des descendants de verriers et d'anciens travailleurs de Vetropack.

EFFERVESCENTE CRÉATION

«La période entre 1931 et 1935 a été d'une effervescence incroyable en vue de l'exposition nationale d'art appliquée à Genève, explique Sibylle Walther. Le céramiste Bonifas, les frères Landgraf et un verrier de Murano ont créé des vases fantastiques.»

Pour mémoire, l'usine a été fondée par Henri Cornaz en 1911. Le sable présent dans la région, essentiel à la fabrication du verre, le besoin en bouteilles des vignerons et la gare à deux pas font de Saint-Prex un lieu stratégique. En 1912, lors de la fermeture de la verrerie de Semsales (FR), la majorité des employés fribourgeois se déplacent. «Une cité ouvrière a été bâtie pour les loger. Ce sont ces catholiques qui ont bâti l'église à côté de l'usine», rappelle Philippe Klein.

En parallèle à l'industrie des bouteilles, des verriers soufflent le verre jusqu'en 1921 avant l'arrivée d'une machine semi-automatique, puis de deux fours en 1928 qui permettent une diversification, notamment en couleurs de verre. Parallèlement à la fabrication industrielle de bouteilles, des objets d'art – vases, luminaires, bibelots – sont créés. Les finitions et les décorations sont souvent confiées aux mains des

femmes qui utilisent le tour de potier, le pochoir et l'aérographe.

En 1964, le volet artistique de la verrerie s'arrête. Comme partout, la notion de rentabilité prend le dessus sur l'artisanat. En 1981, le musée du verrier, au cœur du site industriel, est ouvert. René Dreyfus, travailleur retraité, s'en occupe. Des objets d'art y sont exposés jusqu'en 2010. «Il était ouvert au public, de nombreux élèves de la région sont allés le visiter», explique Philippe Klein.

PRÉCIEUSES ARCHIVES

Mandaté récemment par la direction de Vetropack pour trier les archives du lieu, il ajoute: «Beaucoup d'archives ont été jetées, faute de place, ou transférées au siège de Vetropack à Bülach au moment du centenaire de l'usine. D'autres ont été sauvées par un ancien employé de la verrerie, Monsieur Gentet, qui s'occupait aussi du musée. Reste que la masse de documents encore présents dans l'usine est impressionnante. Ce sont des rayonnages de cartons où tout est mélangé. On y trouve des photos anciennes, la première convention collective de travail en 1946, des plans et des moules de bouteilles, des dossiers techniques... beaucoup de savoir-faire en somme, qui pourrait encore servir.»

Membre de l'association Genverre – consacrée à la généalogie des verriers d'Europe, à la valorisation et la conservation du patrimoine et du savoir-faire – Philippe Klein souligne:

«Pour les généalogistes, c'est très précieux de retrouver les dates d'entrée et de sortie du personnel, les années de naissance et parfois même de décès des travailleurs.»

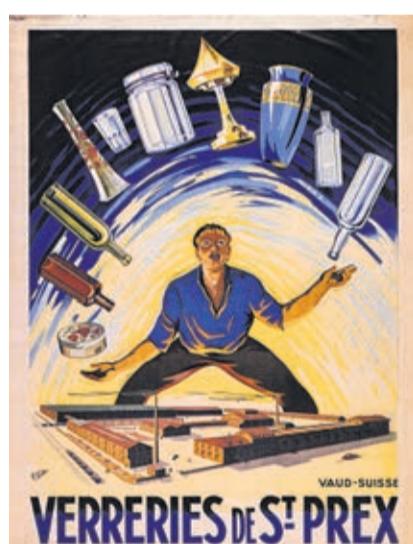
Ces archives rappellent aussi que la verrerie de Saint-Prex était davantage qu'un lieu de travail. Une coopérative alimentaire, une bibliothèque et une fanfare y ont été créées. Des voyages y étaient organisés. La salle de la Paix, construite en 1918, a accueilli des réunions, des pièces de théâtre, des spectacles...

Philippe Klein conclut: «C'est tout un patrimoine à sauvegarder, non seulement les pièces historiques des verrières de Saint-Prex et Semsales d'avant la création de Vetropack en 1966, mais aussi la masse des documents qui relatent la vie de l'entreprise jusqu'à sa fermeture et qui seront indispensables aux historiens de demain. Avec la fin de la verrerie de Saint-Prex, ce serait dommage que ce patrimoine soit dispersé. Garder un musée sur le lieu, comme le souhaite aussi la commune, autour de ce four exceptionnellement grand et extrêmement rare, unique en Suisse et au-delà, serait formidable.» ■

Vitromusée, rue du Château 108b, Romont. Ouvert de 11h à 17h (fermé le lundi).

Horaire spécial durant les Fêtes: fermé le 25 décembre, ouvert le 1^{er} janvier dès 14h.

Plus d'informations: vitromusee.ch



Cette affiche de 1930 montre la multiplicité des objets produits par la verrerie de Saint-Prex.



Philippe Klein, a participé à l'exposition et est mandaté pour s'occuper des archives de Vetropack.



À SAINT-PREX, UN AVENIR ENCORE FLOU

«La volonté de la Municipalité est de garder une trace de la verrerie, affirme le syndic de Saint-Prex, Stéphane Porzi. Cela fait plaisir de voir autant de pièces dans le Vitromusée. En 2026, nous espérons également monter une exposition à Saint-Prex.» Cet enfant du village a vu son père «mouiller la chemise» devant le four de Vetropack. «Pour une partie de la population, cette fermeture est encore douloureuse. Certains employés n'ont pas retrouvé d'emploi, même si la commune a pu en engager une partie et a appuyé des candidatures.» Si une trentaine d'employés y travaillent toujours, le site

continue d'être démantelé. Fin novembre, la société a annoncé que le traitement du verre usagé s'arrêtera fin février: «Les collaborateurs dont les contrats à durée déterminée avaient été prolongés pour la phase de transition ont été informés que leur emploi prendra fin le 28 février. Une petite équipe assurera, au cours des mois suivants, le transport du verre usagé encore stocké», peut-on lire dans le communiqué de Vetropack. Johann Reiter, CEO du groupe, ajoute: «Nous présenterons bientôt à nos partenaires communaux des options concrètes pour le futur recyclage du verre usagé par des entreprises

partenaires de longue date. Chaque commune restera bien sûr libre d'utiliser cette solution ou de mettre en place son propre système de recyclage. Notre objectif reste toutefois de garantir une transition optimale et efficace.» Quant à l'avenir du site, il reste flou. «Nous travaillons sur une reconversion qui convienne aux Saint-Preyards», explique Stéphane Porzi, qui ne cache pas l'intérêt de la commune pour la mixité d'affectation, à l'image de sites industriels transformés en Suisse alémanique, tels que le Bernapark. ■

«ON NE CONSEILLE PLUS, ON EST LÀ POUR FAIRE DU CHIFFRE»

VENTE Black Friday, Noël et soldes: deux vendeurs genevois témoignent de la pression qu'ils subissent en cette fin d'année, avec le spectre du travail dominical en toile de fond.

Manon Todesco

Chaque année, c'est la même chanson. Alors que la plupart des gens commencent à lever le pied en fin d'année, à préparer les Fêtes et à profiter en famille, les vendeuses et les vendeurs ne vivent pas la même magie de Noël. Horaires élargis, charge de travail plus importante, pression au rendement et interdiction de poser des congés: ils finissent l'année sur les rotules. Jean-Baptiste* et Marc*, conseillers de vente dans un magasin d'ameublement à Genève et militants chez Unia, livrent leurs témoignages.

L'ENFER DU BLACK FRIDAY

Le mois de décembre vient à peine de commencer qu'ils sont déjà lessivés. Ils sortent de trois semaines de Black Friday, devenu l'événement le plus important de l'année dans leur magasin. La consigne est claire: ils doivent faire du chiffre. «En tant que conseiller de vente, on nous a appris à proposer ce qui correspondait le mieux aux attentes des clients, explique Jean-Baptiste. Là, en dix jours, on doit faire le chiffre du mois, donc on n'est plus dans le conseil, on est là pour vendre, et même, on force les ventes. C'est la grande fête du mercantilisme et, moralement, ça me gêne. Notre métier perd son essence.» Pendant cette période d'actions défiant toute concurrence, il y a beaucoup plus d'affluence, mais aussi une manutention accrue, car il faut changer tous les affichages, et surtout déplacer et remplacer les meubles qu'on veut mettre en avant. Un travail qui était auparavant effectué par les employés du dépôt, mais relégué aux vendeurs, car les effectifs ont été réduits. «L'organisation familiale est chamboulée, car on nous impose de faire plus d'heures, souligne Marc. Le magasin a aussi eu l'idée de lancer un concours avec des objectifs à atteindre, ce qui engendre de la compétition entre les employés, des tensions qui n'existent pas le reste du temps, et donc du stress supplémentaire.» Travaillant à 80% sur cinq jours,

Jean-Baptiste monte à 38 ou 39 heures par semaine au moment du Black Friday au lieu des 33 habituelles. Le samedi, les pauses repas sont écourtées à 30 minutes. «On n'a pas le choix, on reçoit notre planning deux semaines avant et c'est comme ça.» Ces heures supplémentaires seront récupérées quand l'employeur le décidera, pas en concertation avec les employés en fonction de leurs besoins. Ce chiffre, les employés du magasin l'ont atteint, non sans peine. «Cette pression au rendement, ça nous bouffe le cerveau, reprend Jean-Baptiste. On est saturés, on doit aller vite, faire du chiffre, on bâcle et, du coup, ça peut arriver qu'on se trompe...»

PAS LE TEMPS DE SOUFFLER

A peine sortis du Black Friday, nos deux militants ont enchaîné avec les soldes. Rebelote, ils ont dû changer tout l'étiquetage ainsi que les canapés et autres meubles en exposition. Mais ils ne sont pas au bout de leurs peines, car à Genève, les magasins seront ouverts le dimanche 21 décembre. Là où sont employés les deux vendeurs, on propose de travailler sur la base du volontariat, en étant payé le double avec un jour de compensation en plus. Seule la moitié des collaborateurs s'est inscrite. «Le dimanche est sacré pour nous, c'est l'unique jour qu'on a pour nous reposer, nous réunir en famille, et il est menacé», regrette Jean-Baptiste. Pour Marc, les dés sont pipés: «On parle de volontariat, mais c'est une aubaine d'être payé le double. Les salaires sont tellement bas dans la vente qu'ils ne vont pas passer à côté de l'opportunité de mettre un peu de beurre dans les épinaux, surtout avant les Fêtes!» Ceux qui travailleront le 21 enchaîneront jusqu'à six jours d'affilée, et ce juste avant les Fêtes. «Sachant qu'on nous interdit de poser des congés à Noël, quand est-ce qu'on se repose nous, qu'on prend du temps pour nous et nos familles? On finit le 24 décembre à 18h, on débarque pour le réveillon épousés, et on reprend le 26. Une fois de plus, on ne profitera pas des Fêtes!»



L'attractivité de la branche en a pris un coup. Bas salaires, travail du samedi (et du dimanche qui guette), pression, horaires flexibles et clientèle exigeante.

LA MENACE DU DIMANCHE?

Est-ce que, dans ces conditions, cette ouverture du 21 sera rentable pour les commerces genevois? Est-ce que ce sera un bide, comme les nocturnes du jeudi soir? Pour Jean-Baptiste, les employeurs de la branche voient plus loin. «Leur dernière conquête inachevée est celle du temps, ils veulent commencer à habituer les clients et les collaborateurs au travail dominical afin de le généraliser. Le problème, c'est que cela se fait au détriment des vendeuses et des vendeurs.» Marc évoque l'initiative de la droite sur l'ouverture de douze dimanches par an en Suisse. «J'ai peur que le dimanche devienne un jour travaillé comme les autres, qu'on le banalise. Si ça passe, nous n'aurons potentiellement plus aucun jour de congé en commun avec le reste de notre famille.» Sans oublier les mères célibataires. «Qui vont-elles trouver pour garder leurs enfants, et à quel prix?» Nos militants citent l'exemple de la France,

où le travail du dimanche a fini par devenir la norme, avec des compensations de plus en plus faibles pour les salariés.

DÉMOTIVATION GÉNÉRALE

Jean-Baptiste et Marc le voient bien, les magasins ont de plus en plus de peine à recruter, notamment chez les jeunes. L'attractivité de la branche en a pris un coup. Bas salaires, travail du samedi (et du dimanche qui guette), pression, horaires flexibles, clientèle exigeante: les contraintes sont devenues trop nombreuses. «Chez nous, plus de la moitié des employés cherche un autre emploi, et dans une autre branche, lâche Marc. Je n'ai jamais vu une équipe aussi démotivée en plus de trente-cinq ans de carrière.» Jean-Baptiste est l'un d'eux. «Avant c'était avantageux, mais notre travail a changé. On nous demande de vendre des produits, mais aussi des services complémentaires de logistique, des extensions de garantie

ou des traitements antitaches. On est vendeur et assureur, mais nos primes ont été divisées par deux, cherchez l'erreur! Les gens quittent la profession petit à petit. Moi-même, je cherche à me former pour partir dans autre chose, un emploi où je serai moins fatigué, mieux payé, avec deux jours de congé consécutifs.»

Que faire pour retrouver du bien-être dans la vente? Pour Marc, il est capital de négocier une convention collective de travail, mais les associations patronales ne veulent pas en entendre parler. «Pour valoriser nos métiers, il faut augmenter les salaires, revoir la planification du travail et accorder au moins un week-end de libre par mois aux vendeuses et aux vendeurs afin de leur permettre d'avoir une vie familiale et sociale digne de ce nom.» Il y a encore du pain sur la planche... ■

* Prénoms d'emprunt.

A Martigny, Quartier LôDzè ne respecte pas la CCT de l'hôtellerie-restauration

TERTIAIRE Contrairement à ce qu'affirme la direction de l'établissement, le contrôle diligenté par Unia a mis en évidence des infractions, notamment sur le temps de travail.

Rocco Zacheo

Un article paru dans l'édition du 4 décembre du quotidien *Le Nouvelliste* a mis le feu aux poudres au cœur de Martigny. On y relate, dans une enquête fouillée, la grave crise que traverse actuellement le complexe hôtelier Quartier LôDzè, qui a ouvert ses portes en mars dernier. Poursuites pour des millions de francs, fournitures non payées, déresse du personnel et licenciements en nombre: le pôle cumule les dysfonctionnements et les manquements. Sollicitée pour apporter des réponses aux

briefs formulés, la direction déclare, entre autres, que sur le front des employés, un récent contrôle a permis d'établir que tout était aux normes et que l'environnement de travail était «normal».

Cette position est fortement contestée par Unia, qui, dans un communiqué de presse, dénonce un travestissement de la réalité. Ces derniers mois, le syndicat a reçu plusieurs plaintes de membres du personnel à bout de souffle; tous pointent du doigt des conditions inacceptables, marquées par de multiples pressions. «A la suite des témoignages recueillis, nous avons demandé qu'un

contrôle soit fait au sein de l'établissement, note Francine Zufferey, secrétaire syndicale à Unia Valais en charge du secteur tertiaire. Cela a eu lieu le 26 octobre dernier et il a permis d'identifier de graves dysfonctionnements dans l'organisation du travail, surtout en ce qui concerne l'élaboration des plannings, communiqués à la dernière minute et sans consultation préalable des salariés. Il a mis également en évidence le non-respect du temps de travail.» Ainsi, la direction de Quartier LôDzè n'a pas accordé à ses collaborateurs ayant travaillé sept jours consécutifs les 83 heures de repos obligatoires. Il n'a pas non

plus établi l'horaire de travail «deux semaines à l'avance pour deux semaines». Il a donc enfreint les dispositions prévues par la Convention collective de l'hôtellerie-restauration (CCNT).

INFRACTION AU CODE DES OBLIGATIONS

Le pôle valaisan, qui regroupe en son sein l'Hôtel Borsari, les Bains Publics, le Cercle Kitchen, la Saucithèque et le café Alphonse, enfreint de fait l'article 328 du Code des obligations. Celui-ci impose notamment à l'employeur de «prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé, la personnalité et l'intégrité personnelle des employés dans

le cadre des rapports de travail». Or, les témoignages de ces derniers font état de surcharge de travail, de burn-out, d'épuisement chronique et de mauvais traitements.

Unia n'entend pas en rester à la simple dénonciation des fausses déclarations de la direction de Quartier LôDzè. Il lui demande une mise en conformité sans délai «pour garantir des conditions de travail respectueuses des normes et de la dignité du personnel». Il lui demande enfin de recevoir dans les plus brefs délais les syndicats «afin de pouvoir trouver des solutions pour l'ensemble des points douloureux et litigieux en cours». ■

PAUSE CAFÉ MILITANTE

Avec Christian Weber, ancien président d'Unia Région Neuchâtel

«J'AI ESSAYÉ DE DONNER ENVIE AUX GENS DE S'ENGAGER»**Rocco Zacheo**

S' il fallait mesurer l'engagement d'un militant à l'aune des titres qui l'accompagnent, Christian Weber serait sans doute sur les plus hautes marches de l'échelle. Figure du syndicalisme neuchâtelois, ce membre d'Unia au sourire discret, au verbe mesuré et réfléchi, pourrait être appelé tout simplement «Monsieur le Président». Etiquette qu'il réfuterait sans doute dans un élan de modestie. Mais les faits qui jalonnent son long parcours au sein de l'organisation disent cela: l'homme a beaucoup présidé. Dans son environnement professionnel, tout d'abord, en guidant la commission du personnel d'Ismeca, entreprise implantée dans sa ville d'adoption,

La Chaux-de-Fonds, spécialisée dans les équipements pour l'industrie des semi-conducteurs. Puis, en incarnant le même rôle au sein du comité horloger d'Unia Région Neuchâtel. Puis encore, en assurant la présidence de... Unia Région Neuchâtel. Toutes ces fonctions, et d'autres encore, présentes dans les rouages moins visibles du syndicalisme, appartiennent désormais au passé.

A l'occasion du dernier congrès d'Unia, qui s'est tenu à Brigue en octobre dernier, Christian Weber a passé la main et a tourné plusieurs pages à la fois. Tout juste s'il garde aujourd'hui le titre de vice-président de la plus haute charge régionale, ce qui permet d'accompagner au mieux la période de transition. Se retire-t-il pour autant de toute activité militante? Pour rien au

monde. Plusieurs instances – comité régional, comité de l'industrie... – verront encore passer sa silhouette sèche, celle d'un grand amateur de la montagne qui a longtemps fait partie du Club alpin du Locle. «Je vais aussi m'activer au sein des retraités d'Unia, qui sont très actifs et ne se réunissent pas pour faire des apéros», glisse-t-il, sourire en coin.

UNE RELATION CONTRARIÉE

Pour retrouver ses premières amores d'activités syndicales, il faut remonter le temps de quelques décennies. Et à vrai dire, le natif d'Ajoie a connu une approche passablement contrariée de cet univers. Il y a eu, dans cette séquence, une timide prise de conscience à l'adolescence, tandis qu'il se forme à Porrentruy pour devenir radioélectricien, métier disparu depuis. «J'étais extrêmement mal payé et je trouvais injuste qu'on fasse du profit sur mon dos, alors que j'étais déjà très productif.» Plus tard, au milieu des années 1970, le secteur horloger, omniprésent dans la région, traverse une crise profonde. Le jeune adulte s'en inquiète et il trouve par ailleurs les positions de la FTMH bien trop molles par rapport à la gravité de la situation. «Toute cette séquence a fait que, pendant un certain temps, je n'ai pas eu une image positive des syndicats.»

Tout change de manière brusque dans les années 1990, et il n'a pas fallu grand-chose pour que sa vision bascule radicalement. «Un jour, un dirigeant d'une organisation patronale a soutenu à la radio que les syndicats ne servaient plus à rien. Cette phrase a représenté un tourbillon: le lendemain, je me suis syndiqué, sans devenir un militant actif, mais en étant désormais solidaire de ces collègues qui étaient déjà membres de la FTMH.» C'est ainsi que sa vocation de représentant du personnel s'est ouverte à lui, sollicitée même – et c'est un paradoxe – par les hauts cadres d'Ismeca, où il a été employé durant 25 ans. «J'ai rencontré dans mon parcours un directeur financier qui trouvait bien qu'il y ait une représentation syndicale au sein de l'entreprise. Il avait besoin d'un interlocuteur

fiable. On s'est donc organisé et, quelque temps plus tard, on a convaincu la direction d'adhérer à la convention collective de travail.»

TALENTS DE NÉGOCIATEUR

Ce fut un premier succès et une expérience qui lui a permis de se mettre à l'aise face aux employeurs. D'autres événements, parfois douloureux, se sont enchaînés au fil de son parcours chez Ismeca. «Il y a eu notamment la délocalisation en Malaisie d'une partie conséquente de l'entreprise. Une opération qui pouvait se justifier, sachant que c'était là-bas qu'il y avait la plus grande partie de ses fournisseurs, de ses clients et de ses concurrents. Mais la décision a laissé sur le carreau des dizaines d'employés. Il avait été prévu qu'elle se fasse sur un long terme, au début des années 2000, mais une erreur de budget a précipité les affaires et, en six mois, tout a été liquidé.» Au sein d'Unia, Christian Weber garde en particulier le souvenir des pourparlers qui ont abouti aux deux derniers renouvellements de la Convention collective de travail du secteur horloger.

Grand baroudeur – dans sa jeunesse, il a traversé à deux reprises le Sahara occidental en voiture, avant de faire le tour de l'Anapurna, de parcourir l'Inde, le Népal et d'autres pays encore – le syndicaliste a su mettre à profit ses talents de négociateur. En sachant saisir l'humain derrière les fonctions des patrons et des hauts cadres. En se tournant vers son passé, et en particulier ses sept ans de présidence de la région Neuchâtel, il dresse un bilan positif. «J'ai toujours essayé de donner envie aux gens de s'engager, de porter partout le message syndical. En toute modestie, quand j'observe la nette amélioration de la fréquentation des réunions syndicales, je pense avoir réussi dans cette mission.» ■

Notre vidéo:
evenement.ch/videos



Figure du syndicalisme neuchâtelois, Christian Weber vient de quitter la présidence d'Unia Région Neuchâtel après sept ans de travail fructueux.

OLIVIER VOGELSANG

**«LA RÉPRESSION N'A JAMAIS RÉSOLU LA PAUVRETÉ»****Aline Andrey**

A Lausanne, même en plein hiver, des personnes passent la nuit dehors. Face à ce constat glaçant toujours irrésolu, le nouveau collectif syndical Bas seuil du SSP Vaud lance un Appel pour un accueil inconditionnel. Des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux, ainsi que des professionnels de la santé et du bas seuil dénoncent le manque d'hébergement et les prises de décisions municipales concernant la précarité extrême et les addictions. Début décembre, lors d'une mobilisation sous les fenêtres du Conseil communal, le collectif a rappelé l'importance d'une «concernation réelle» avec celles et ceux qui «travaillent quotidiennement auprès des personnes concernées». «Nous refusons que nos métiers et nos valeurs soient instrumentalisés pour servir un agenda de tri, de contrôle et d'exclusion, peut-on lire dans l'Appel. Ce choix survient alors même que le travail social, la santé

communautaire et l'ensemble des métiers du *care* souffrent de sous-financement structurel.» Face à l'augmentation de la précarité, de la fragilisation psychique, du sans-abrisme et des tensions dans l'espace public, la réponse répressive est «dangereuse, inefficace et contraire aux principes fondamentaux de la santé publique». L'association Sleep-In souligne que les hébergements d'urgence lausannois sont tous complets et doivent refuser des dizaines de personnes chaque soir. Une situation dangereuse pour la santé des plus précaires, mais aussi des travailleurs sociaux en première ligne. Le collectif syndical Bas seuil du SSP Vaud conclut: «La répression n'a jamais résolu la pauvreté. L'exclusion n'a jamais soigné une addiction. La stigmatisation n'a jamais rendu une ville plus sûre. Nous demandons l'arrêt immédiat de cette politique punitive, l'ouverture d'un dialogue réel et la construction de solutions durables fondées sur la connaissance, l'expérience et la solidarité.» ■

**Nous vous souhaitons, chères lectrices et chers lecteurs,
de belles fêtes.**

**Meilleurs vœux pour 2026 et rendez-vous
le 23 janvier prochain.**

L'équipe de «L'Événement syndical»



Le 2 décembre, une mobilisation a réuni intervenants sociaux, professionnels de la santé et sans-abris, sous les fenêtres de l'Hôtel-de-Ville de Lausanne.

OLIVIER VOGELSANG

MONTAGNES ÉPHÉMÈRES



L'INSTANTANÉ

Photo Olivier Vogelsang

A La Chaux-de-Fonds, les tas de neige façonnent le décor urbain hivernal. Les enfants y jouent jusqu'à ce que l'or blanc vire au gris et devienne l'aire de pause préférée des chiens. ■

UNE NOUVELLE COALITION ANTIRACISTE A VU LE JOUR

Aline Andrey

Le 6 décembre, un millier de personnes ont manifesté contre le racisme à Lausanne. Elles ont répondu à l'appel de la nouvelle Coalition romande antiraciste (CORA). Celle-ci revendique un changement systémique au sein de la police et de la société. «En Suisse romande, des personnes, en grande majorité noires, continuent de mourir lors d'interventions policières, sans vérité ni justice

et sans réformes structurelles à la hauteur», a rappelé la CORA dans un communiqué, en marge de sa première conférence de presse fin novembre. La coalition partage ses constats et ses revendications face à l'impunité policière et au racisme institutionnel. Plus d'une vingtaine d'organisations et de collectifs la constituent, dont Justice pour Michael, Justice pour Mike/Kiboko, Justice pour Nzoy, Collectif Afro-Swiss, A Qui Le Tour, Sud Global, 43m², le Sleep-In, la Grève

féministe Vaud et Ensemble à gauche. «Aucun policier n'a eu à répondre de ses actes. Pourtant, nombreuses sont les organisations internationales ayant condamné les pratiques policières en Suisse», dénonce une militante du collectif Justice pour Michael. La nouvelle coalition souhaite «rompre l'isolement, coordonner, rendre audible et plus efficace ce que beaucoup mènent déjà sur le terrain, soutenir les familles, documenter les faits, porter des revendications concrètes face aux autorités».

Entre autres mesures, elle demande la création d'un système indépendant de contrôle des pratiques policières; l'introduction d'un système de récépissé pour chaque contrôle de police; la restriction du port de l'arme à feu en fonction des missions; la suppression des patrouilles de police dans l'espace public et la réallocation des ressources au profit d'acteurs sociosanitaires; la réévaluation des pratiques dangereuses, en particulier l'interdiction du plaquage ventral et la soumission des

courses-poursuites à des conditions strictes; le licenciement et l'interdiction d'exercer pour la cinquantaine de policiers impliqués dans les groupes WhatsApp... La CORA souligne: «Nous insistons sur le fait que ces mesures ne relèvent pas de l'idéalisme, mais de l'exigence démocratique la plus élémentaire: celle d'un Etat garant de la vie, de l'égalité et du droit.» ■

1 + 1 = 11

David Prêtre/Albedo



Magie de Noël:
les sapins cherchaient à pousser
dans les salons directement.

LE DESSIN DANS LA PEAU

Dans son atelier de Vevey, Gaëlle Garrocq, artiste aux multiples casquettes, s'adonne à la linogravure et au tatouage. Rencontre.

Textes Manon Todesco

Photos Olivier Vogelsang

Gaëlle Garrocq nous accueille dans son petit atelier, au cœur de Vevey, collé à celui de reliure artisanale où elle a travaillé pendant dix ans en tant que graveuse. Le parcours de cette Française de 45 ans est riche, comme si chaque expérience l'avait menée vers un nouveau chapitre de sa vie, faisant d'elle une artiste avec de nombreuses cordes à son arc. Illustratrice, graveuse, linographeuse, tatoueuse, Gaëlle Garrocq touche un peu à tout, mais aujourd'hui, son activité principale est l'enseignement de la linogravure à travers des ateliers.

À LA MODE

«C'est un art qui nécessite très peu de matériel, explique-t-elle. Pour une centaine de francs, on est équipé. Pendant la pandémie, il y a eu un regain d'intérêt pour la linogravure, car elle est assez accessible.» En quelques mots, la linogravure consiste à reporter un dessin sur une plaque de linoléum, composée de poussière de bois agglomérée sur une couche de toile de jute et recouverte d'huile de lin. Un matériau qui a remplacé le bois dans les maisons au siècle dernier. On va ensuite graver à l'aide de gouges, on applique de l'encre sur la matrice qui devient une sorte de tampon et on vient l'imprimer sur du papier, du bois ou du tissu (voir les étapes ci-dessous en photos). Un art qui nécessite beaucoup de patience.

LE DESSIN, UNE PASSION DEPUIS TOUJOURS

«Je grave principalement sur du vinyle, car c'est beaucoup plus pratique, précise la Pyrénéenne d'origine. On vient à l'atelier pour me demander de produire des œuvres de toutes tailles, allant de la petite carte de visite aux plus grands formats, tels que des portraits ou des affiches. Mais le gros de mon activité est l'animation d'ateliers d'initiation pour transmettre mon savoir-faire.» Grande amatrice d'Art nouveau et de gravure médiévale, Gaëlle Garrocq a trois grands thèmes de prédilection: les squelettes, les crânes, et les mains et les yeux, des symboles populaires mais «pour le côté célébration de la vie et de la mort, plutôt que pour le côté macabre». Elle est attirée par tout ce qui est naturaliste, notamment les insectes, les plantes et les animaux et, enfin, les portraits. Elle tient des cahiers remplis de dessins inspirés de vieilles photos de famille. «Déjà petite, je ne faisais que dessiner, et ça ne m'a jamais quittée. Ma mère raconte toujours



L'artiste Gaëlle Garrocq a plusieurs cordes à son arc: illustratrice, graveuse, linographeuse et, plus récemment, tatoueuse, un parcours rempli de hasards et d'opportunités qu'elle a su saisir.



A gauche: les gouges, l'encre et le papier calque, les outils indispensables pour pratiquer la linogravure. A droite: la presse est utilisée quand on imprime une série de mêmes cartes postales ou de cartes de visite.



que je collais mes dessins à même la tapiserrie partout dans la maison.» Personne chez elle n'a la fibre artistique, et elle ne prendra jamais un cours de dessin.

UN PARCOURS FAIT D'OPPORTUNITÉS

Gaëlle Garrocq choisit plutôt d'étudier l'histoire et la littérature anglophones à Pau. Elle collabore alors avec *La Dépêche du Midi*. «J'ai commencé

par le dessin humoristique, puis des portraits dans les tribunaux et enfin j'écrivais des portraits de personnes qui avaient des métiers d'art.» Quand elle arrive en Suisse il y a dix-sept ans, elle anime des ateliers de dessin et de peinture. «Je me suis formée à l'accompagnement et à l'animation à ce moment-là.» Alors qu'elle anime un atelier dans une institution pour personnes âgées, elle tombe par hasard

sur son premier kit de linogravure, et c'est comme une évidence.

LE CHEMIN VERS LE TATOUAGE

Une opportunité en amenant une autre, Gaëlle Garrocq se lance en 2020 dans le tatouage. «Les gens me demandaient des dessins pour se les faire tatouer ensuite. J'ai donc fini par tatouer moi-même.» Elle pratique alors des heures durant, notamment sur

son propre corps, qui en accueille aujourd'hui une trentaine. Elle décalque ses dessins sur un stencil ou bien elle pratique le lino-tatouage, le tattoo au tampon. L'important pour elle, c'est de rester fidèle à son style. «Tout ce qui a trait à la gravure me fascine.»

Gaëlle Garrocq en a encore sous la pédale, notamment un projet de livre destiné aux adultes et aux enfants, mais aussi celui de s'exporter ailleurs en Suisse pour transmettre sa passion pour la linogravure. Affaire à suivre, donc... ■

Atelier, boutique et tatouage: rue du Torrent 6, à Vevey.

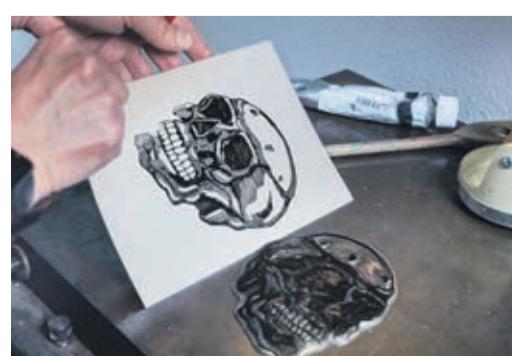
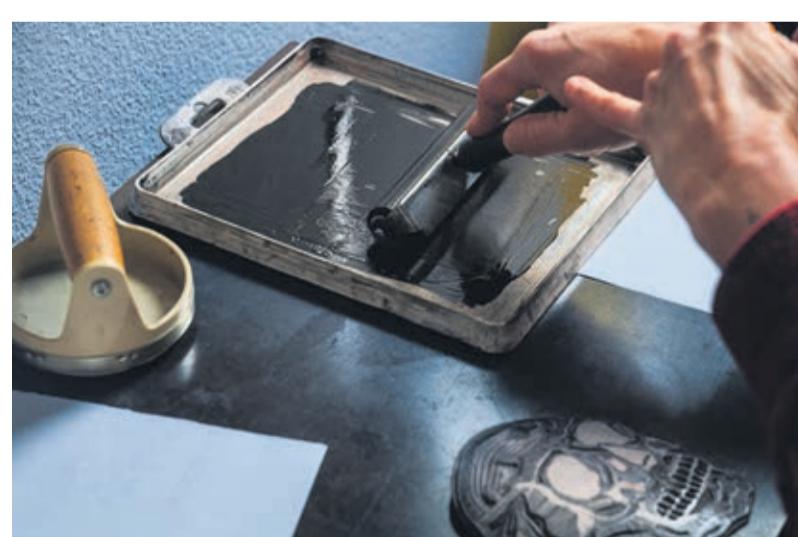
Plus d'infos et dates des ateliers à venir sur sa page Instagram: [instagram.com/gaellegarrocq/](https://www.instagram.com/gaellegarrocq/)

«IL FAUT COMPOSER AVEC L'IA»

Comme tous les artistes, Gaëlle Garrocq est confrontée à la «concurrence» de l'intelligence artificielle (IA), très performante dans les domaines de l'illustration. «Cette dernière peut proposer des choses très intéressantes, et elle a même un côté chouette si c'est assumé. Finalement, ce n'est qu'un pas de plus, et elle fait partie des technologies avec lesquelles on doit composer aujourd'hui.»

Pour notre linographeuse, les gens conservent de l'intérêt pour l'artiste, plus que pour le résultat, et ça la rassure. «On vient nous voir pour avoir une pièce spéciale, qui nous correspond. Ce qui me rend triste, en revanche, ce sont les communes qui font des affiches avec l'IA plutôt que de recourir à des photographes ou des artistes locaux.»

L'influence de l'artiste va plus loin. «On a un certain pouvoir et il faut en user pour transmettre des idées et dire qu'on n'est pas toujours d'accord avec ce qu'il se passe.» Produire des affiches et des gravures en soutien à la Palestine, ou encore organiser des journées de tatouages dont les fonds ont été versés à des associations pour aider sur place, voilà comment Gaëlle Garrocq utilise son art comme une arme. ■



LES ÉTAPES DU PROCÉDÉ

On part d'un dessin qu'on vient décalquer sur une plaque de linoléum ou de vinyle.

Avec les gouges, on grave le dessin dans la plaque.

On applique l'encre à huile au rouleau sur la plaque.

On dépose une feuille sur la plaque qui devient un «tampon».

On passe un pressoir, ou un frotton en Suisse, puis on insiste avec une cuillère en bois en appuyant plus fort pour que l'encre prenne bien.

Le dessin est parfaitement imprimé.