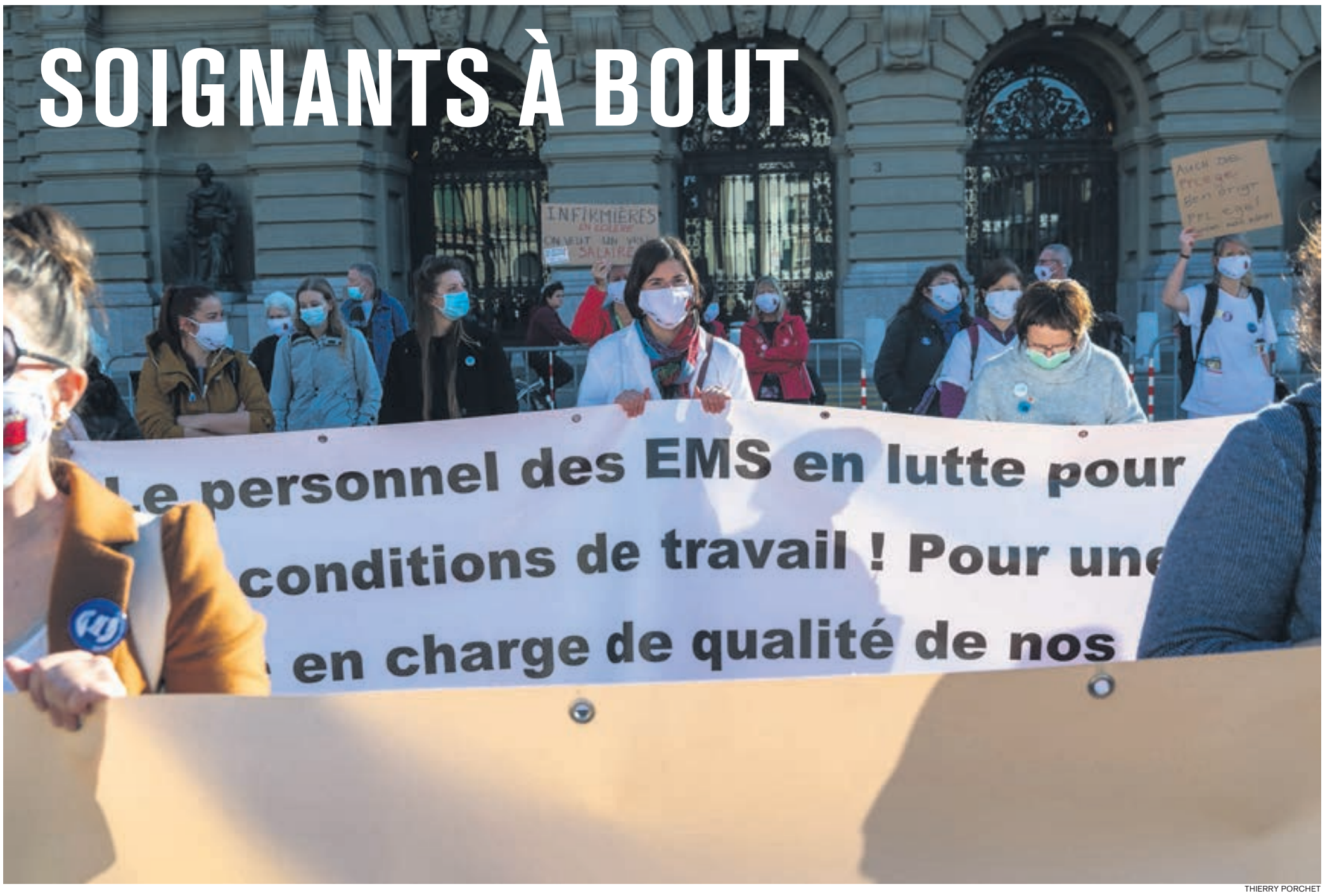
L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL

N° 50 23e année · mercredi 9 décembre 2020 l'hebdomadaire du syndicat UNIA

Place de la Riponne 4 • 1005 Lausanne • tél. 021 321 14 60 • redaction@evenement.ch • www.evenement.ch JAA CH-1005 Lausanne P.P. / Journal Poste CH SA

SOIGNANTS À BOUT



THIERRY PORCHET

La seconde vague met le personnel des hôpitaux, des homes et des EMS à genoux. Après avoir souffert de l'absence de matériel de protection au début de la pandémie, il souffre aujourd'hui de surcharge de travail en raison d'effectifs insuffisants. La conférence de branche des soins d'Unia exige des autorités la mise en œuvre de mesures urgentes. **PAGE 9**

POINT DE MIRE

POUR UNE VIE DIGNE: RÉSISTANCE!

Sylviane Herranz

Il y a neuf mois, tout a basculé. Le virus prenait ses aises en Europe et en Suisse. Le premier confinement a jeté à la rue des milliers de travailleuses et de travailleurs précaires, sans contrat ou sans statut légal. Les excluant du chômage et des aides étatiques. Les files d'attente pour un colis alimentaire à Genève ont fait surgir au grand jour la réalité de toutes ces personnes, œuvrant sans compter et se retrouvant du jour au lendemain sans revenu. Des images qui ont fait le tour du monde, dévoilant la triste réalité d'une Suisse où les inégalités et le fossé entre riches et pauvres ne cessent de croître d'année en année. Aujourd'hui, alors que le pays est submergé par une violente deuxième vague, les files d'attente, moins visibles, grossissent. La pauvreté s'étend à la manière du virus, de façon exponentielle. Il y a dix jours, Caritas a lancé l'alerte sur l'accroissement de la pauvreté. Avant le début de la crise sanitaire et économique, 660 000 personnes vivaient en dessous du minimum vital en Suisse. Aujourd'hui, ce nombre est en train d'exploser. Des dizaines de milliers de personnes sont touchées par la perte de leur emploi, par le chômage partiel, par l'absence de petits boulots ou de jobs d'appoint permettant la survie. Le taux de chômage a grimpé, en une année, de 46,6%. Portant le nombre de chômeurs à 150 000 fin octobre. Auxquels il faut ajouter plus de 90 000 demandeurs d'emplois. Et cela dans une situation où seules 30 600 places vacantes étaient annoncées. Quant aux personnes au chômage partiel, elles étaient plus de 300 000 en août 2020, derniers chiffres disponibles. Des salariés contraints de vivre avec 80% de leur revenu, ce qui se traduit pour la majorité par de grandes difficultés à boucler les fins de mois, à honorer les factures, le loyer, les assurances. Comment faire vivre une famille avec 3200 francs lorsqu'on en gagne habituellement 4000? Une mission largement impossible…

Comme les syndicats, Caritas demande la couverture à 100% du salaire en cas de réduction de l'horaire de travail pour les plus mal payés. L'œuvre d'entraide pointe aussi les lacunes en matière de sécurité sociale. Le filet social s'est effiloché dans notre pays. Les mailles laissent passer de nombreuses personnes. Elles se retrouvent sans ressources, financières, sociales mais aussi psychologiques, dans une réalité dont elles ne sont pas responsables.

Caritas exige plusieurs autres mesures de la Confédération et des cantons en faveur des personnes sombrant dans la pauvreté. Des aides qui, pour l'heure, ne semblent pas à l'ordre du jour. La Confédération comme les cantons étant plus alertes à ouvrir leur porte-monnaie pour les entreprises et les patrons. Comme cela s'est passé à Genève la semaine dernière. Le Grand Conseil a refusé un projet de loi visant à aider les travailleurs les plus précaires, passés entre les mailles du filet. Une proposition portée par la gauche et soutenue par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). En échange, une obole a été accordée pour les associations venant en aide aux plus démunis. Or les travailleurs ont besoin de droits, et non de charité, soulignent les syndicats. Face au mépris de la droite, mais aussi des patrons qui s'opposent par exemple à l'application du salaire minimum, la CGAS appelle à une grande manifestation le 19 décembre pour des mesures d'urgence pour tous les travailleurs, chômeurs et précaires frappés par la crise. Dans la foulée du personnel de la fonction publique, mobilisé ces dernières semaines, les syndicats genevois ouvrent la voie de la résistance contre la propagation de la pauvreté et pour une vie digne pour tous. ■

PROFIL

Elise Perrin, le théâtre pour langage.

PAGE 2

UBÉRISATION

Ce n'est pas une fatalité.

PAGE 3

NESTLÉ WATERS

Obtention d'une participation aux frais d'assurance maladie.

PAGE 5

VENTE

Extension des horaires rejetée.

PAGES 6-7

THIERRY PORCHET

Dans le feu de l'action. «Etre artiste c'est créer, partager de l'émotion, proposer un regard engagé sur le monde», déclare Elise Perrin.

«MON LANGAGE, C'EST LE THÉÂTRE»

La comédienne neuchâteloise Elise Perrin présente son premier seule-en-scène, «Agrafe-toi, Jeanne!». Une pièce féministe, en phase avec son engagement

Sonya Mermoud

Jeanne est une créature étrange, parachutée d'une autre planète. Soucieuse de s'intégrer dans son nouvel environnement, elle décide d'adopter ses codes, en particulier le mariage. Mais en dépit de ses efforts, cette protagoniste clownesque, oscillant entre naïveté et révolte, fragilité et cran, ne parvient pas à se couler dans le moule. Et finit par jouer sa propre partition… Ecrit et interprété par Elise Perrin, le spectacle «Agrafe-toi, Jeanne!» fait écho aux pressions que subissent les femmes, comme celle de ne pas rester célibataire. «Enfant et adolescente, j'étais terrifiée à l'idée de demeurer "vieille fille", objet de moqueries», sourit Elise Perrin à l'évocation de ce souvenir. «J'ai pourtant grandi dans une famille ouverte, progressiste et de gauche», enchaîne la comédienne de 29 ans, soulignant la force et l'ancrage de normes sociales, d'injonctions plus ou moins implicites et intériorisées de la société à l'égard des femmes, qu'il a fallu apprendre à identifier et à déconstruire. Dans ce sens, la Grève féministe organisée le 14 juin 2019 l'a aidée et lui a donné l'idée de sa pièce. Membre du Collectif régional neuchâtelois créé à l'occasion, la militante s'implique activement dans sa préparation. Les positions défendues entrent en résonance avec les ressentis et le vécu de la comédienne qui a aussi été confrontée au harcèlement. Un sujet qu'elle évoque à demi-mots, ravivant une souffrance… Outre le fait qu'elle estime que le poids du patriarcat n'épargne aucune femme.

BOUFFONNES EN TÊTE DE CORTÈGE

«J'ai longtemps pensé que je devais m'habiller d'une certaine manière, me maquiller, trouver un copain… J'ai pris conscience qu'il ne s'agissait que du récit d'une réalité. On peut en inventer nombre d'autres mettant en scène des aventurières, des héroïnes femmes… sans époux», indique Elise Perrin, qui garde de la Grève féministe l'image d'un événement extraordinaire. «Nous figurions, avec d'autres artistes, en tête du cortège, dans des costumes difformes de bouffonnes», se remémore-t-elle des étoiles dans les yeux. Pour Elise Perrin, le rassemblement national a porté ses fruits: «Je pense notamment à l'acceptation du congé paternité. Certes insuffisant, mais c'est déjà un premier pas. Il faut absolument continuer à se battre. De mon côté, je m'engage artistiquement. Mon langage, mon arme, c'est le théâtre.» Un mode d'expression que la comédienne explore depuis toute jeune même si, avant de fréquenter l'Ecole de Théâtre Lassaad, à Bruxelles, elle termine un bachelor en littérature, linguistique et géographie à l'Université de Bâle. «Mon grand-père, devenu sculpteur après avoir travaillé à la ferme, a aussi joué un rôle dans le choix de ma voie artistique. Son parcours, atypique et courageux, s'est révélé inspirant. Et il m'a sensibilisée aux volumes, a aiguisé mon regard», affirme celle qui fabrique également des masques.

AGIR ET ÉCHAPPER AU PESSIMISME

De retour de Belgique, Elise Perrin lance sa compagnie théâtrale, la Cavalcade en scène, et travaille à mi-temps comme enseignante de français dans un centre pour requérants d'asile à La Chaux-de-Fonds. Une dernière expérience qualifiée de positive par cette polyglotte – elle parle cinq langues – qui, précise-t-elle, lui a aussi permis d'apporter sa pierre à un «mieux vivre ensemble». Début 2020, la comédienne s'envole pour Buenos Aires en résidence artistique, après avoir gagné une bourse de la Ville de Neuchâtel. Un séjour de six mois où, dans un premier temps, elle suit des cours de clown et apprend à rapper en espagnol. Avant qu'un confinement strict l'interrompt dans son élan. «Une période monastique ou presque», commente Elise Perrin, qui décide alors de «reconstruire le puzzle de sa pièce autrement». Son personnage, Jeanne, l'amène pour la première fois à jouer seule sur scène. «Le trac? Oui, je n'y échappe pas. Mais cette dose d'adrénaline élève le niveau de jeu», affirme la sympathique et énergique comédienne, qui ressent constamment le besoin d'agir, d'être dans le concret, et associe le bonheur à la capacité à vivre dans l'instant présent. Une manière aussi d'éviter de sombrer dans le pessimisme. «Si je pense à la situation environnementale, aux migrations, aux cultures dominantes entraînant la destruction du vivant… j'ai tendance à voir le verre à moitié vide», soupire l'artiste, confiant encore sa peur face à toutes formes de violence et à la mort.

UN PEU DE MAGIE

A l'aise dans son corps et dans sa tête, ne cherchant pas à l'extérieur une sécurité qu'elle a désormais trouvée en elle – «Autrefois je craignais la solitude, ce n'est plus le cas» – Elise Perrin peut compter sur son imagination et sa créativité pour l'escorter dans la vie. Cette adepte du yoga, qui pratique aussi le chant, ne nourrit pas de croyances particulières. «Beaucoup de questions restent ouvertes. Et c'est bien ainsi. Il faut laisser un peu de mystère, de magie.» En revanche, Elise Perrin juge important de «casser les codes». Et ne cache pas son admiration pour les personnes osant s'affranchir des étiquettes genrées. Aussi préfère-t-elle se positionner comme une artiste, plutôt que comme une femme, dans une notion de genre. Et de préciser: «Etre artiste c'est créer, partager de l'émotion, proposer un regard engagé sur le monde. Plus qu'un divertissement. Dans ce sens, il faut absolument soutenir et préserver la culture aujourd'hui menacée par les conséquences de la crise sanitaire. Elle est primordiale dans le vivre ensemble et l'échange des idées», plaide la comédienne qui, questionnée sur ses rêves, souhaite se glisser dans la peau de Jeanne encore très longtemps. «J'espère que ce spectacle tournera une dizaine d'années. Ici et ailleurs. Dans des théâtres et hors les murs. Jeanne prendra alors des rides, mais ne se fera pas lifter.» ■

En raison de la réouverture de certains lieux de culture, les spectacles des 19 et 20 décembre au Théâtre du Concert à Neuchâtel (sa à 20h, di à 17h) sont confirmés. Pour les dates prévues en janvier à l'Atelier Cargo de La Chaux-de-Fonds, aux Citrons Masqués à Yverdon, à la Tarentule de Saint-Aubin et à la Tour Vagabonde de Fribourg, voir sur le site: letianguis.com/jeanne-et-cie

LES TRAITS TIRÉS
Ambroise Héritier

GENÈVE PROUVE QUE L'UBÉRISATION N'EST PAS UNE FATALITÉ

Alors que toutes les sociétés de livraison de repas actives au bout du lac reconnaissent le statut de salarié de leurs employés, la justice genevoise donne raison à l'Etat contre Uber

NEIL LABRADOR

«Malgré une crise générale, nous sommes parvenus cette année et pour la première fois au monde à faire plier ces multinationales présentes à Genève, elles ont finalement signé des contrats avec leurs livreurs», se réjouit Umberto Bandiera, ici lors d'une action menée par Unia en novembre 2018, peu après l'arrivée d'Uber Eats en Suisse. Une mobilisation parmi d'autres qui aura porté ses fruits.

Textes Jérôme Béguin

Genève est avec Zurich un laboratoire de l'ubérisation. C'est en effet dans ces deux villes que les plateformes numériques sont les plus actives en Suisse. Mais Genève constitue aussi un modèle de riposte à ces sociétés technologiques qui se jouent des frontières et des lois, notamment des règles sociales. Et on le doit beaucoup à l'activisme d'Unia, qui a organisé deux grèves de chauffeurs d'Uber, en 2017 et en 2018, et qui a harcelé les autorités pour qu'elles interviennent. Celles-ci ont commencé à sérieusement se bouger à la faveur du remplacement de Pierre Maudet par Mauro Poggia à la tête du Département de l'emploi début 2019. Le Canton n'a alors pas hésité à s'attaquer frontalement au géant Uber. Après différentes procédures, la multinationale californienne s'est d'abord fait tordre le bras sur son service Uber Eats. Elle est obligée depuis le 1er septembre dernier de salarier ses livreurs genevois. En arrière-plan, les autres sociétés actives au bout du lac dans la livraison de repas, comme Eats et Smood, ont été poussées à sortir petit à petit de l'illégalité et à se mettre en conformité. Ce n'est pas négligeable, sachant que cette activité a profité du confinement pour prendre son envol. Depuis l'arrivée de la deuxième vague et la fermeture des établissements publics, des centaines de livreurs à vélo sac au dos parcourent la cité en tous sens. «Selon nos estimations, certains restaurants réalisent près de la moitié de leur chiffre d'affaires à travers ces plateformes numériques, la nécessité de faire des contrôles et de réglementer ce secteur est donc indispensable», souligne Umberto Bandiera, secrétaire syndical d'Unia à Genève.

23 FRANCS L'HEURE À UBER EATS

«Le point positif est que toutes les plateformes numériques actives à Genève dans la livraison de repas reconnaissent désormais le statut de salarié de leurs employés. DeinDeal, la dernière arrivée sur le marché, a bien compris la leçon même si le contenu des contrats de travail n'est pas forcément satisfaisant. Nous contestons en particulier le salaire de base de 20 francs l'heure, qui n'est pas conforme au salaire minimum cantonal de 23 francs.» Unia a obtenu qu'Uber Eats verse à ses employés ce salaire minimum depuis son entrée en vigueur le 1er novembre. «Malgré une crise générale, nous sommes parvenus cette année et pour la première fois au monde à faire plier ces multinationales présentes à Genève, elles ont finalement signé des contrats avec leurs livreurs. Cela nous permet de disposer d'une base solide de membres qui comprennent les enjeux et l'intérêt de lutter collectivement, cela donne de l'espoir pour la suite, se félicite le secrétaire syndical. Le problème, c'est que, dès qu'on passe la Versoix, on est au point zéro, il y a un manque de volonté politique au niveau des Cantons, c'est inadmissible dans un pays comme la Suisse où le respect de l'état de droit devrait être la règle.»

PAS DE CASQUE NI DE GEL

La lutte se déplace maintenant sur le plan du contenu de ces contrats. «Nous sommes encore éloignés, en matière de salaires ou de vacances, des conditions prévues par la CCT de l'hôtellerie-restauration qui doit s'appliquer. Nous devons aussi trouver un accord en ce qui concerne le matériel et les équipements de protection individuelle, il n'y a pas d'entrée en matière sur ce point des plateformes, qui estiment, à l'encontre de la loi, que ces éléments sont à la charge des travailleurs.» On voit ainsi nombre de livreurs rouler sans casque sur les vélos les plus divers.
Umberto Bandiera remarque aussi qu'après neuf mois de pandémie les livreurs d'Uber Eats «n'ont toujours reçu aucune consigne sanitaire et ne disposent ni de gel ni de masques»... ■

NEIL LABRADOR

La manifestation de novembre 2018 s'est déroulée devant un McDonald's genevois. Unia et les autres syndicats de l'alliance Fairlog ont exigé que l'enseigne revienne en arrière sur le partenariat avec Uber Eats.

POUR LA JUSTICE GENEVOISE, UBER EST BEL ET BIEN UN EMPLOYEUR

La Chambre administrative de la Cour de justice de Genève rejette le recours d'Uber contre l'interdiction d'exercer une activité de transport de personnes prise par le Canton il y a une année, a annoncé *20 Minutes* la semaine dernière. Le tribunal considère que la société étasunienne est bel et bien une exploitante d'une entreprise de transport et, à ce titre, doit se soumettre aux obligations légales qui l'encadrent, en particulier aux dispositions relatives au travail et à la protection sociale des travailleurs, si elle veut continuer à exercer cette activité.
«Ce jugement prouve bien que les Cantons ont les moyens d'agir et de rétablir l'Etat de droit. S'il y a quelques années encore, on pouvait se demander si un canton était en droit d'agir, il n'y a désormais plus d'excuse. Il faut espérer que cette décision servira d'exemple non seulement en Suisse, mais aussi dans d'autres pays, car c'est un peu une première internationale, commente Umberto Bandiera. Ce jugement est d'autant plus important dans une ville comme Genève qui dénombre un millier de chauffeurs d'Uber et d'autres plateformes. Ils ont été durement frappés par la crise et, faute de statut, n'ont pu s'adresser au chômage ni même à l'Hospice général et se sont retrouvés dans une situation d'extrême précarité. J'ai discuté avec certains d'entre eux et ils sont clairement très satisfaits de cette décision. Uber et toutes les sociétés qui ont adopté ce modèle doivent tirer les conséquences de ce jugement et faire en sorte que les chauffeurs soient désormais au bénéfice d'un contrat de travail, d'un salaire et de cotisations sociales payées.»
Uber a la possibilité de recourir au Tribunal fédéral, mais le jugement est exécutoire sur-le-champ. «Rien ne va changer dans l'immédiat, a toutefois mis en garde le bras droit de Mauro Poggia, interrogé par le quotidien gratuit. Nous voulons une décision définitive de la justice et attendons donc de voir si l'entreprise fera recours.» Pour le service Uber Eats, le Canton avait pourtant exigé une mise en conformité immédiate et un jugement définitif est encore attendu du Tribunal administratif fédéral. Avocat de plusieurs sociétés et d'associations de taxis, Me Jacques Roulet a écrit au conseiller d'Etat pour le prévenir que «l'attentisme serait préjudiciable à tous les chauffeurs travaillant à Genève dans le transport de personnes, aux chauffeurs de taxi et aux chauffeurs VTC (pour voiture de transport avec chauffeur, *ndlr*), y compris aux chauffeurs Uber». Même son de cloche du côté d'Umberto Bandiera et d'Unia: «Je ne comprends pas sur quelle base légale le jugement ne serait pas exécuté. Nous demandons son application immédiate comme cela avait été le cas pour Uber Eats.» ■

DERNIÈRE MINUTE: Au moment où ce journal était mis sous presse, lundi, nous apprenions que le jugement de la Cour d'appel du canton de Vaud reconnaissant à un chauffeur d'Uber le statut de salarié est entré en force. Uber a renoncé à recourir. Nous y reviendrons dans notre prochaine édition.

«On ne demande pas la charité, mais des droits!»

Alors que les entreprises genevoises voient les aides du canton tomber par millions, les travailleurs n'obtiennent que des cacahuètes. Une grande manifestation syndicale aura lieu le 19 décembre

Manon Todesco

Réunie en comité extraordinaire le 3 décembre, la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) a fait le point sur les projets de loi récemment adoptés par le Grand Conseil, notamment les aides octroyées par millions en soutien aux entreprises dans le cadre de la crise du Covid-19. Alors que les députés avaient balayé les amendements de la gauche demandant notamment l'interdiction des licenciements pour les entreprises ayant touché des aides de l'Etat ou encore l'indemnisation à 100% des RHT pour les travailleurs à faibles salaires, la CGAS avait émis la probabilité de lancer un référendum contre ces projets de loi. «Nous y avons finalement renoncé, car les clauses d'urgence ayant été acceptées par le Grand Conseil, la portée du référendum aurait été réduite», informe Davide De Filippo, président de la faîtière syndicale.
Pour autant, celle-ci n'a pas dit son dernier mot. Afin d'exprimer son désaccord avec le fait que les récentes lois votées ne garantissent aucune protection pour les emplois et les salaires, et pour mettre la pression sur les autorités cantonales, elle lance un appel à une grande manifestation le samedi après-midi 19 décembre. «Nous allons prendre la rue, confirme le syndicaliste. Nous allons mobiliser largement, auprès des milieux syndicaux mais aussi dans les secteurs moins syndiqués, victimes des décisions – ou des non-décisions – du gouvernement, à savoir la culture, les chômeurs, les précaires, les salariés en réduction d'horaires de travail (RHT) ou encore les travailleurs à bas revenus qui devraient bénéficier du salaire minimum pourtant attaqué par les patrons.»
Une demande de cortège a été soumise aux services de police. «Nous attendons de l'Etat qu'il autorise cette manifestation sans autre restriction que celle du port du masque obligatoire, qui sera bien entendu respectée», assure Davide De Filippo.

MESURE INSUFFISANTE

Cette manifestation sera aussi l'occasion de dénoncer le refus du projet de loi de l'Alternative sur l'indemnisation des travailleurs précaires par les députés vendredi dernier. «Le PDC a proposé un contre-projet sous forme d'aide d'urgence d'un montant de 12 millions de francs qui seraient distribués aux personnes les plus dans le besoin à travers les associations type CSP ou Caritas», rapporte Alejo Patiño, vice-président de la CGAS. Si c'est toujours ça de pris, les syndicats attendent plus que de la «charité». «On donne des millions aux entreprises et des cacahuètes pour les travailleurs, s'indigne le syndicaliste d'Unia. Cela montre le peu de considération du Canton envers les salariés et leurs représentants.» ■

L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL

PLAN DE PARUTION 2021

1/2	13 JANVIER	27/28	7 JUILLET
3	20 JANVIER	29/30	21 JUILLET
4	27 JANVIER	31/32	4 AOÛT
5	3 FÉVRIER	33/34	18 AOÛT
6	10 FÉVRIER	35	1er SEPTEMBRE
7/8	17 FÉVRIER	36	8 SEPTEMBRE
9	3 MARS	37/38	15 SEPTEMBRE
10	10 MARS	39	29 SEPTEMBRE
11	17 MARS	40	6 OCTOBRE
12	24 MARS	41	13 OCTOBRE
13/14	31 MARS	42/43	20 OCTOBRE
15	14 AVRIL	44	3 NOVEMBRE
16	21 AVRIL	45	10 NOVEMBRE
17	28 AVRIL	46/47	17 NOVEMBRE
18	5 MAI	48	1er DÉCEMBRE
19	12 MAI	49	8 DÉCEMBRE
20/21	19 MAI	50	15 DÉCEMBRE
22	2 JUIN	51/52	22 DÉCEMBRE
23	9 JUIN		
24	16 JUIN		
25/26	23 JUIN		

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

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

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

WWW.EVENEMENT.CH

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

ÉDITEUR *L'Événement syndical*
Syndicat Unia

PRÉSIDENT *Aldo Ferrari*

RÉDACTRICE EN CHEF *Sylviane Herranz*

RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE
Sonya Mermoud

ADMINISTRATEUR *Nicolas Jacot*

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

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

PHOTOGRAPHES
Thierry Porchet, Olivier Vogelsang

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

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

IMPRESSION
Pressor SA, Delémont
Tirage contrôlé 56 442 exemplaires

Un cadeau pour Noël? offrez

L'ÉVÉNEMENT SYNDICAL

La fin de l'année approche avec son cortège de guirlandes, de paillettes et de cadeaux à dénicher. En manque d'idées? Alors faites profiter vos proches d'une information syndicale et sociale de qualité et offrez un abonnement à L'Evénement syndical au prix préférentiel de 50 francs la première année au lieu de 60 francs!

J'offre un abonnement d'une année au prix préférentiel de 50 francs la première année à:

Nom/prénom: _____

Adresse: _____

_____

Facture à adresser à:

Nom/prénom: _____

Adresse: _____

_____

A retourner à L'Evénement syndical, place de la Riponne 4, 1005 Lausanne ou envoyer un courriel avec les informations ci-dessus à forum@evenement.ch

UNE PARTICIPATION À L'ASSURANCE MALADIE OBTENUE CHEZ NESTLÉ WATERS

Le personnel d'Henniez et de Cristalp va bénéficier, progressivement, d'une contribution mensuelle aux coûts de l'assurance maladie ainsi que d'autres avantages

Sylviane Herranz

«Nous étions le seul site de Nestlé en Suisse où il n'y avait pas de participation patronale aux frais d'assurance maladie. Et nous avons obtenu, après quatre ans de négociations, de la diplomatie et un peu de pression, qu'elle soit mise en place pour l'ensemble du personnel de Nestlé Waters», se réjouit Timo Stoyer, président de la commission syndicale de la société qui avait racheté Henniez il y a une douzaine d'années. Ainsi, tous les employés actifs sur les sites d'Henniez dans la Broye vaudoise et sur celui de Cristalp à Saxon en Valais obtiendront cette contribution, bienvenue pour faire face aux hausses récurrentes des primes. Quelque 240 personnes, soit les ouvriers de la production couverts par la Convention collective de travail (CCT) ainsi que le personnel administratif, bénéficieront de cet avantage.

La participation aux frais d'assurance maladie sera introduite de manière progressive ces trois prochaines années. Le personnel touchera 80 francs de plus par mois dès le 1er janvier 2021, 160 francs depuis le 1er janvier 2022 et au total 235 francs dès le 1er janvier 2023. «En contrepartie, durant ces trois ans, il n'y aura pas de hausse générale des salaires, c'est-à-dire un socle pour tous, sauf si le renchérissement est de 1% ou plus. Par contre, nous négocierons chaque année la part du salaire au mérite», souligne Timo Stoyer. Il rappelle que, pour 2020, un socle de 30 francs d'augmentation pour tous avait été obtenu, plus une partie au mérite, ce qui représentait en moyenne 58 francs par travailleur.

«La commission est très contente de cet accord sur la contribution à l'assurance maladie. Nous avons eu beaucoup de bons retours de la part de nos collègues, notamment après leur avoir transmis une vidéo où nous leur présentions, avec la direction, les conclusions des négociations», note l'opérateur de production. «Nous sommes aussi très satisfaits de ce résultat qui permet à Nestlé Waters de s'aligner sur les autres sites de Nestlé, comme celui de Nescafé à Orbe ou celui de Broc», appuie de son côté Noé Pelet, responsable de l'industrie à Unia Vaud qui a accompagné la commission syndicale dans les négociations.

QUATRE SEMAINES DE CONGÉ PATERNITÉ

A noter qu'une telle participation aux frais d'assurance maladie, bien que peu fréquente, existe dans certaines autres sociétés, notamment dans l'horlogerie. La CCT horlogère prévoit une contribution de 175 francs par mois pour les salariés des entreprises signataires.

Timo Stoyer se réjouit également d'autres nouveautés introduites dans la CCT Nestlé Waters. Comme le passage de 16 semaines de congé maternité à 18 semaines payées à 100%, et l'introduction d'un congé pour les pères de 4 semaines payées à 100%. «Nestlé avait annoncé quelques mois avant la votation populaire de septembre sur les deux semaines de congé paternité que l'entreprise offrirait le double. C'est une très bonne nouvelle, quelque chose de très important pour nous», note le délégué syndical. Il ajoute que les relations avec la direction sont bonnes, même s'il a toujours fallu se battre pour obtenir des hausses de salaire.

UNIA

Grégoire Maillard, Patrick Baechler et Timo Stoyer, respectivement vice-président, membre, et président de la commission syndicale de Nestlé Waters, sont heureux d'avoir obtenu cette participation patronale aux frais d'assurance maladie. Il y a trois ans, ils fêtaient déjà une autre avancée majeure décrochée dans leur CCT. Il s'agit du règlement sur la flexibilité, obligeant l'employeur à compenser en temps les changements de planning survenant dans les deux semaines avant le début du travail.

DES PRIMES FACE AU CORONAVIRUS

Mais les temps évoluent, et Nestlé semble vouloir soigner son image sociale et maintenir l'attractivité de ses sites de production. La pandémie est aussi passée par là. «Durant la première vague du coronavirus, l'entreprise a très vite pris des mesures pour protéger notre santé: masques, gel, etc. Pendant cette période, certains d'entre nous avaient dû rester à la maison. Mais aujourd'hui, durant cette deuxième vague, nous sommes tous au travail, sauf les personnes malades», témoigne Timo Stoyer. Il explique qu'avant d'entrer dans l'usine et de badger, les travailleurs doivent passer devant une caméra thermique. En cas de fièvre, l'accès est refusé. Un salarié se présentant avec un rhume est aussi renvoyé à la maison.

Lors du premier confinement, les usines Nestlé, notamment chez Nespresso, ont connu un fort absentéisme. Face au risque de ne pas pouvoir satisfaire la demande au vu de la hausse de la consommation de café, la population restant à la maison, Nestlé avait mis en place un système de primes conséquentes pour les collaborateurs présents, composées notamment d'un pourcentage du salaire et de bons d'achats. Depuis le début de la seconde vague et du nouveau semi-confinement, Nestlé offre une prime mensuelle. «Elle est assez généreuse», remarque le président de la commission syndicale, qui estime également que «du côté des mesures prises pour la protection de la santé au travail, c'est plutôt positif». ■

Recours contre le salaire minimum: la CGAS scandalisée

Le 1er décembre, cinq associations patronales genevoises ont déposé un recours en justice contre les modalités d'application de l'initiative. Un mépris pour les travailleurs, selon la CGAS

Manon Todesco

Après avoir été avalisé par le peuple fin septembre, le salaire minimum de 23 francs de l'heure est entré en vigueur le 1er novembre dernier au bout du lac. Un mois tout pile plus tard, cinq associations patronales ont déposé un recours contre ses modalités d'application. Ce qui chiffonne l'Association genevoise des entreprises d'entretien des textiles (AGETEX), la Fédération du commerce genevois (FCG), la Fédération des entreprises romandes Genève (FER Genève), le Groupement professionnel des restaurateurs et hôteliers (GPRH) et la Nouvelle organisation des entrepreneurs (NODE)? Le fait que l'indexation du salaire minimum au coût de la vie soit uniquement à la hausse ainsi que son entrée en vigueur le 1er novembre. A en croire leur communiqué de presse commun, il ne s'agit pas de «remettre en question l'existence du salaire minimum», mais, selon ces faîtières, l'absence de possibilité légale d'indexation à la baisse aboutit à une évolution du salaire minimum «déconnectée du calcul de base», ce qui en ferait une mesure de politique économique «prohibée par la Constitution». De même, elles jugent que son entrée en vigueur, deux mois avant la fin d'une année civile et deux jours après sa promulgation, est «disproportionnée». «Nous souhaitons faire prendre conscience que la période actuelle est totalement inappropriée pour faire peser cette charge administrative et financière sur des entreprises déjà fortement fragilisées par la crise économique liée au coronavirus, souligne Nathalie Bloch, directrice adjointe du département des associations professionnelles de la FER Genève. Ce d'autant plus à quelques semaines de l'adaptation annuelle des salaires et des cotisations sociales.»

OLIVIER VOGELSANG

Partant de ce constat, les cinq associations en question demandent un report de la mise en application de la modification législative au 1er février 2021, ainsi que la possibilité de l'indexation à la baisse.

EXASPÉRATION SYNDICALE

Un scandale, selon la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), qui a tout de suite réagi aux attaques patronales. «Ces deux modalités sont l'essence même de la loi, s'oppose Alejo Patiño, vice-président de la CGAS. Les deux revendications patronales vont clairement à l'encontre de la volonté populaire.» Pour le syndicaliste d'Unia, il s'agit d'un mépris total envers les travailleurs et notamment envers ceux concernés par ce salaire minimum. «Ce sont des travailleurs souvent précarisés, qui ont pu perdre leur emploi à cause de la crise sanitaire ou qui ont vu leur salaire baisser avec les RHT. Cette mesure représente une bouée de sauvetage pour eux en ces temps de crise. Les employeurs veulent le beurre et l'argent du beurre, à savoir des dizaines de millions de francs d'aides du Canton, tout en s'opposant au salaire minimum, c'est exaspérant.»

Pour la CGAS, ce recours est d'autant plus contestable que les employeurs n'ont pas fait mention de leur désaccord sur ces points lors des discussions du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME). «L'indexation n'a pas été contestée à ce moment-là, rapporte le syndicaliste. Quant à l'entrée en vigueur, ils ont demandé qu'elle soit repoussée, mais n'ont pas insisté ni menacé de déposer un recours. Ils n'ont pas été transparents, ni honnêtes.»

Les auteurs du recours ont demandé l'effet suspensif du salaire minimum, mais pour l'heure, difficile de savoir s'il sera accordé. «Cela donne le sentiment d'une gabegie, commente Alejo Patiño. Même pour les employeurs, c'est difficile à suivre.»

RUPTURE DU DIALOGUE SOCIAL

A l'heure où nous mettions sous presse, un nouveau CSME devait se réunir le 8 décembre pour discuter des demandes de certaines branches d'activité d'être exclues de l'obligation de soumettre leurs employés au salaire minimum, notamment des mamans de jour, des jobs d'été et autre personnel associatif. «Jusqu'ici, nous étions disposés à négocier, mais au vu de l'attitude déloyale des représentants des employeurs, il est possible que nous refermions notre porte et que nous refusions toute autre exception», informe le vice-président de la CGAS, qui ajoute que l'association patronale des coiffeurs a, elle aussi, demandé à figurer parmi les exceptions, au même titre que les agriculteurs. «Encore un secteur à bas salaires qui a largement bénéficié des RHT et des aides étatiques, mais qui veut faire endosser le poids de la crise aux employés.»

Nous reviendrons sur les décisions prises lors de cette séance tripartite dans notre prochaine édition. ■

FAIRE RECONNAÎTRE LES TORTS SUBIS

Christine* a été licenciée d'un grand magasin genevois après avoir fait une fausse couche et contacté le syndicat Unia. Une double discrimination, dénonce son avocate Me Moreau

Manon Todesco

On pourrait sans trop de problèmes qualifier Christine* d'employée modèle. Embauchée en 2014 chez Globus à Genève, elle fait tout de suite bonne impression, se montre très performante et se voit rapidement confier un poste fixe. «Tout allait bien, nous avions de belles conditions de travail, se rappelle-t-elle. Nous offrions un véritable service de luxe avec beaucoup de personnel sur les surfaces de vente.»

A partir de 2015, la situation se gâte. Des licenciements sont prononcés et la politique change. «Nous sommes devenus des machines à vendre. Nous étions convoqués sans arrêt pour faire le point sur les chiffres réalisés, on nous envoyait des clients mystères, bref ce n'était plus du tout un climat serein.» Ce n'est pourtant pas le rythme ni la charge de travail qui impressionnent Christine, passionnée par son métier. «J'ai toujours accompli mes tâches avec plaisir. Mais à partir du jour où j'ai exprimé un désaccord avec ma responsable, les choses ont été plus compliquées. C'était des petits problèmes au quotidien, qui ont fini par me dégoûter de mon job.»

BURN-OUT

Christine commence à avoir la boule au ventre à l'idée d'aller travailler et de fortes migraines apparaissent, accompagnées de vertiges, jusqu'à en tomber dans les pommes. «Malgré cela, je venais travailler. Pour m'arrêter, il fallait vraiment que je ne puisse plus tenir sur mes jambes et, quand c'était le cas, je ne m'absentais jamais plus de quelques jours, justifiés par des certificats médicaux.»

A la suite de ces épisodes, la vendeuse va recevoir des avertissements. Oralement, ses supérieurs mettaient en cause ses migraines, mais sur le papier, on lui donnait d'autres raisons.

Sa santé finit par lâcher: «Je n'arrivais plus à me lever de mon lit, je ne savais pas ce qui m'arrivait, je pleurais sans arrêt.» Son médecin pose le diagnostic: Christine fait un burn-out, et sera en arrêt six mois. Pendant cette période, elle reçoit un contrôle de l'assurance de son employeur. «Cette dame m'a beaucoup apporté, elle m'a sauvé la vie à ce moment-là. Elle a confirmé qu'il était absolument nécessaire que je sois arrêtée.»

A son retour, les choses semblent aller mieux. Christine se voit même confier un nouveau poste, plus prestigieux. «Ils ont fait beaucoup d'efforts», reconnaît-elle. De son côté, les migraines s'estompent. «J'étais suivie par un ostéopathe qui m'aidait, et je me sentais de nouveau à l'aise sur mon lieu de travail.» Ainsi, pendant plusieurs mois, sa santé se stabilise et les rapports de travail s'apaisent.

ESPOIR AVORTÉ

Au mois de mai 2019, Christine apprend qu'elle attend un bébé et se réjouit de cette nouvelle étape dans sa vie et celle de son mari. Début août, la nuit avant de reprendre le travail après une semaine de vacances, elle doit se rendre à l'hôpital à la suite de douleurs abdominales et y passe la nuit. Le lendemain matin, elle prévient sa responsable du fait qu'elle ne pourra pas travailler ce jour-là et revient le lendemain à son poste. Aucune remarque du côté de l'employeur, qui décide d'attendre quelques jours pour la convoquer. «J'ai senti que c'était reparti. Mes supérieurs m'ont adressé un nouvel avertissement en me reparlant de mes anciennes migraines et d'absences qui dataient d'avant mon arrêt. Ils m'ont reproché de ne pas avoir prévenu que j'étais aux urgences alors que j'y avais passé la nuit, c'était une question de bon sens.» Pour Christine, c'en est trop. Elle quitte la pièce, incapable d'en entendre plus. «Après avoir repris mes esprits, je suis revenue et ils ont insisté pour que je signe le document qu'ils me soumettaient, chose que j'ai refusé de faire. J'étais désemparée, la Terre s'écroulait sous mes pieds une nouvelle fois.» Christine est secouée, elle se sent humiliée, victime d'acharnement et d'injustice. Le lendemain, elle reçoit l'avertissement par courrier chez elle. Elle est effondrée. Deux jours plus tard, elle perd son bébé. «Il n'y avait plus d'activité cardiaque…»

LE COUPERET TOMBE

Quand elle reprend le travail après sa fausse couche, son chef lui présente ses condoléances et parle de «nouveau départ» en lui promettant de retirer son avertissement. Elle est même félicitée pour ses chiffres. Christine, elle, essaie de faire bonne figure malgré le drame qu'elle vit. On la reconvoque pour lui dire que, finalement, l'avertissement ne pourra pas être retiré mais que la confiance doit être maintenue. «J'ai trouvé ça inouï.» Elle se souvient, émue, qu'un responsable lui a dit: «La cigogne repassera, ne vous inquiétez pas.» La vendeuse est meurtrie. «C'était terrible, en plus d'avoir perdu un bébé, je devais subir cela. J'étais dans un état catastrophique.» C'est là que la salariée pousse la porte d'Unia à la recherche d'une aide juridique. Le syndicat contacte l'employeur au sujet de ces avertissements infondés et tente une négociation. Globus rejette les propositions formulées par Unia et, sans information préalable, envoie son licenciement à Christine en mai 2020. Elle rendra son tablier en juillet dernier.

TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES

Pour Me Céline Moreau, son avocate, cette affaire soulève plusieurs questions. Celle, dans un premier temps, de la protection des femmes enceintes. «L'interdiction de la discrimination fondée sur l'état de grossesse doit s'appliquer que celle-ci aille à son terme ou pas. Par ailleurs, le niveau de stress très important dans lequel était ma cliente n'était pas propice à une grossesse qui s'est interrompue dans des conditions particulièrement douloureuses.» Outre cette problématique de discrimination, et de santé et de sécurité au travail dans les cas de fausses couches, la question des droits syndicaux est aussi présente. «Ce licenciement qui fait suite à l'intervention d'Unia pour défendre les droits de Christine pose question s'agissant du congé-représailles.»

Me Moreau et Christine se sont opposées au licenciement et sont sur le point de lancer une procédure prud'homale pour demander des dédommagements d'ordre financier.

Christine, sans emploi à ce jour après être retombée dans une dépression sévère, en attend beaucoup. «J'aime mon travail, mes résultats le prouvaient. Ils m'ont toujours dit que j'étais irremplaçable et ils m'ont licenciée quand même. La seule manière de me sortir de cette histoire la tête haute serait que mon ancien employeur reconnaisse les torts que j'ai subis.» Et son avocate de conclure: «Les conséquences ont été tragiques pour Christine, elle aurait dû être mieux protégée. Maintenant, notre objectif est de faire valoir ses droits.»

Contacté à travers son service de presse, Globus n'a pas souhaité faire de déclaration, mais assure qu'il respecte systématiquement ses obligations légales. ■

*Prénom d'emprunt.

NEIL LABRADOR/ARCHIVES

Employée d'un grand magasin du luxe à Genève, Christine a vécu une situation dramatique, entre pressions, burn-out, perte du bébé qu'elle portait et licenciement ce printemps. Son affaire soulève non seulement le problème d'absence de protection en cas de maternité, mais également celui du non-respect des droits syndicaux.

«LES VENDEUSES ÉTAIENT CHOQUÉES»

Les grandes enseignes vaudoises demandaient six ouvertures prolongées jusqu'à 20h30, au lieu des nocturnes habituelles, en invoquant des mesures sanitaires. Le Conseil d'Etat a refusé

Propos recueillis par Aline Andrey

Les patrons des grands magasins sont fâchés et le disent dans une lettre ouverte datée du 27 novembre. «L'objectif partagé par les Autorités comme par les commerçants était bien de garantir les meilleures conditions sanitaires, autant pour les clients que pour notre personnel, par une meilleure répartition des flux que permettrait une extension des horaires, voire une ouverture des magasins deux dimanches en décembre. Malheureusement, cet objectif n'était de toute évidence pas partagé par les représentants du syndicat Unia. Ce qui ne nous a pas surpris. (…) Ce qui nous a en revanche laissés pantois, à l'issue de ces deux séances, ce fut de constater que le Conseil d'Etat acceptait de faire fi des enjeux sanitaires en acceptant le diktat imposé par un syndicat qui n'est représentatif que des quelques membres de son "comité de vente".» Cette missive incendiaire du Trade Club Vaud (TCV)* et de la Fédération vaudoise du commerce de détail (FVCD)** a été adressée à la présidente du Conseil d'Etat, Nuria Gorrite. Elle fait suite à deux séances des commerçants avec les conseillers d'Etat Rebecca Ruiz et Philippe Leuba, ainsi que le syndicat Unia.

Les faîtières commerciales demandaient une extension d'horaires à 20h30, les 16, 17, 18 et 21, 22, 23 décembre et une ouverture durant deux dimanches. «Avec la garantie qu'aucun employé ne travaillerait plus de deux soirs par semaine», indique le président du TCV et directeur de Payot, Pascal Vandenberghe dans *24heures*. En contrepartie les commerçants vaudois renonçaient aux Nocturnes jusqu'à 22h, dont le nombre diffère selon les règlements communaux. «Les commerçants demandaient en plus une ouverture prolongée le samedi avant Noël et pendant la semaine entre le 25 et Nouvel-An», souligne Giorgio Mancuso, responsable du tertiaire à Unia Vaud. Entretien avec le secrétaire syndical.

QUESTIONS RÉPONSES

Peut-on parler d'une victoire syndicale?

Non, ce n'est pas une victoire. Je ne me réjouis de rien du tout, car on reste sur un statu quo, à savoir que les nocturnes restent possibles, comme chaque année. Et qu'aucune réelle campagne de sensibilisation de la population pour différer les achats de Noël a eu lieu. Ce qui me rassure, c'est que le médecin cantonal et l'Etat ont pris en considération la santé du personnel et de la population. Quand le TCV et la FVCD parlent de leurs soucis sanitaires et, juste après, de l'importance du chiffre d'affaires en décembre, leur intention semble claire: ils ont voulu prendre en otage le Conseil d'Etat sous couvert de mesures sanitaires. De surcroît, ils s'étaient mis d'accord avec les Transports lausannois prêts à offrir la gratuité des bus de 17h à 21h. C'était une mesure pour soutenir les extensions d'horaires, et donc les commerces, mais non pas pour des questions sanitaires. Car pour diluer la clientèle, il aurait fallu proposer la gratuité tout au long de la journée.

A Nyon, nous nous sommes accordé pour quatre soirs jusqu'à 20h au lieu de deux nocturnes jusqu'à 22h, comme le permet le règlement communal. Les magasins savent très bien qu'en général, il n'y a quasi plus de clients à partir de 19h. A Vevey, une nocturne sur trois a été annulée. Je souligne que les petits commerçants (avec qui nous nous sommes entretenus) sont habituellement contre l'extension des horaires, car c'est compliqué pour ceux qui n'ont qu'un ou deux employés. C'est aussi grâce à eux que nous avons gagné le référendum contre le prolongement des ouvertures le samedi à Nyon.

Les vendeuses à qui nous avons présenté la proposition des employeurs étaient choquées. Pour elles, c'est comme si on leur disait: «On n'en a rien à faire de vous!» Pourtant, je suis certain que les consommateurs comprennent cette envie du personnel de ne pas travailler les soirs avant Noël. Reste que le personnel s'attendait à un geste, comme pouvoir passer les Fêtes en famille, et ne pas arriver le 24 au soir à 20h seulement à la maison…

La garantie du président du TCV, de ne pas faire travailler plus de deux soirs par semaine les employés, n'était-elle pas suffisante?

Il n'y a aucune base juridique qui permet d'assurer cette disposition. Et lorsqu'on voit comment la CCT à Lausanne est respectée, cela laisse planer le doute. Selon la convention par exemple, une vendeuse a le droit à un samedi de congé par mois. Or, ce n'est pas appliqué. Autre exemple: les enseignes peuvent effectuer quatre ventes privées avec extension d'horaire par année, uniquement pour leurs clients inscrits sur leur liste. Or, durant le Black Friday, les invitations étaient distribuées à l'entrée de Zara et d'autres magasins.

Les faîtières des commerçants indiquent avoir proposé à Unia, dès fin mai, des adaptations concernant la question des ouvertures et des dimanches en décembre, ainsi que du jour férié du 2 janvier 2021. Et s'insurgent du refus syndical d'entrer en matière…

On sortait à peine de la première vague de Covid et les commerçants nous demandaient déjà des aménagements pour la fin de l'année. C'était aberrant! L'idée de faire un sondage sur l'ouverture des dimanches aussi. Cette bagarre sur les extensions d'horaires a assez duré. On s'époumone pour une heure par ci, une heure par là. Ce n'est pas ça qui va sauver le commerce de détail. Et je rappelle, en passant, que les grands groupes font de très bons chiffres en ligne. Il est temps de se mettre autour de la table pour élaborer une CCT cantonale.

Le personnel de la vente a-t-il reçu une prime Covid?

Nous savons qu'il y a eu des dons de 500 francs à Migros et à Coop (en fonction du pourcentage de travail), chez Manor, 250 francs… en bons d'achat. Je ne parlerais donc pas de prime, à la limite d'un geste, voire d'un plan de communication. Un treizième ou un quatorzième salaire aurait pu faire figure de prime. Depuis des années, les conditions de travail baissent, les pourcentages aussi, alors que l'amplitude des heures augmente. Une personne peut travailler de 9h à 12h puis de 15h à 20h30 par exemple. Quand on leur propose de travailler pendant les Nocturnes et le dimanche, le volontariat mis en avant par les patrons n'est qu'une façade, car, dans les faits, c'est fortement conseillé. La pression de certains gérants est forte. Aujourd'hui, des employées se sentent même obligées d'aller bosser avec le Covid, quand elles ont peu de symptômes. Le climat a changé par rapport à la première vague. Les actes d'incivilités sont en augmentation. Les vendeuses doivent faire la police. Une employée me racontait qu'un client avait éternué devant elle. Son plexiglas était plein de gouttelettes. Elle lui a demandé de porter son masque, de faire attention. Le client, lui, ne voyait pas le problème. Il lui a répondu qu'elle n'avait qu'à nettoyer. Et quand une mère, payée à l'heure, m'appelle en pleurs en me racontant qu'elle a laissé son gamin de 8 ans, malade, seul à la maison pour aller travailler, et qu'elle n'a pas eu le choix de peur de perdre son job, ça glace le sang. ■

*Le TCV regroupe 13 grandes enseignes présentes dans le canton de Vaud. Ses membres fondateurs sont Payot, Coop, Migros, Manor, Bongénie et la Fnac.

**La FVCD a été constituée le 3 novembre dernier. Elle fédère 11 associations et sociétés industrielles et commerciales (SICs) du canton.

OLIVIER VOGELSANG

Les magasins du canton de Vaud n'ouvriront pas leurs portes jusqu'à 20h30 dans la période qui précède Noël, ni deux dimanches d'ici à la fin de l'année. L'opposition du syndicat Unia a été entendue par le Gouvernement vaudois.

Signez la pétition pour les vendeuses et les vendeurs!

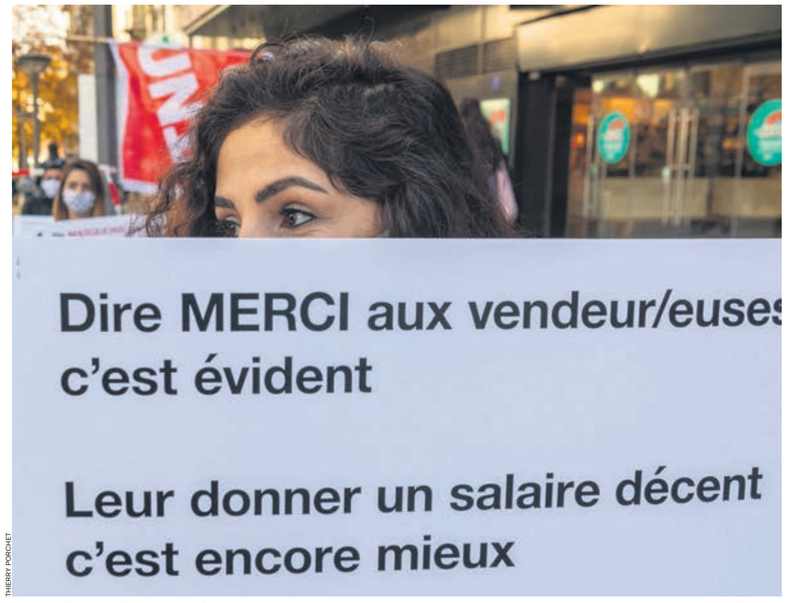
Une pétition lancée par Unia exige une fermeture anticipée des magasins le 24 décembre et le versement d'une prime de fin d'année conséquente au personnel

Jérôme Béguin

Unia a lancé une pétition nationale en faveur des vendeuses et des vendeurs qui n'ont pas ménagé leurs efforts ces derniers mois et qui affrontent en ce moment la période la plus stressante de l'année. Le syndicat demande la fermeture des magasins deux heures plus tôt le 24 décembre et au plus tard à 17h afin que le personnel épuisé puisse vraiment profiter de la veillée de Noël. Unia sollicite aussi le versement d'une prime de fin d'année conséquente. «En moins d'une semaine, la pétition a déjà été signée par plus de 2000 personnes, ce qui est un excellent résultat pour la vente», se félicite Anne Rubin, membre de la direction du secteur tertiaire d'Unia. «Cette pétition prend la suite de notre revendication de ce printemps d'une prime reconnaissant et récompensant l'énorme engagement du personnel de vente durant toute la crise Covid, ainsi que dans la campagne de revalorisation des métiers essentiels que nous avons lancée. Cette démarche s'inscrit aussi dans une perspective beaucoup plus large et dans une continuité, le travail à long terme que nous menons pour revaloriser la vente, améliorer les conditions de travail et mieux concilier vie privée et vie professionnelle, le respect de la vie familiale et sociale. Fermer les magasins deux heures plus tôt le 24 décembre pour disposer d'une soirée de libre ce jour-là est vraiment le minimum que nous pouvons exiger des employeurs à la fin d'une année très éprouvante pour le personnel de vente. En temps normal, le travail est déjà épuisant durant la période qui précède Noël, il est rendu encore plus difficile par les exigences posées par la crise sanitaire.»

La pétition peut être signée jusqu'au 20 décembre sur le site d'Unia, tant par les vendeuses et les vendeurs que par les clients solidaires. Les noms ne seront pas divulgués, seul le nombre de signatures sera transmis aux faîtières des employeurs. Unia leur demandera de recommander à leurs membres cette fermeture anticipée et le versement de la prime. Coop et Migros, deux des principaux acteurs de la branche, ont déjà versé une gratification, mais elle n'a été accordée qu'aux employés des supermarchés et non à l'ensemble du personnel des groupes. ■

Pour signer la pétition aller sur: unia.ch/petition-vente



THIERRY PORCHET

Unia manifestait à Fribourg le 31 octobre pour soutenir le personnel de la vente. La pétition nationale lancée récemment exige une prime de Noël conséquente et la fermeture des magasins deux heures plus tôt le 24 décembre, et au plus tard à 17 heures.

OLIVIER VOGELSANG

Fribourg: plus de 8600 signatures pour des transports publics gratuits

L'idée de transports publics gratuits dans le canton de Fribourg poursuit son chemin. Le 2 décembre dernier, les jeunes des quatre partis de gauche ayant lancé une initiative dans ce sens ont déposé à la Chancellerie de l'Etat de Fribourg leur texte muni de 8628 signatures. Soit bien au-delà du nombre requis de 6000 paraphes, et cela malgré les difficultés rencontrées pour la récolte. Des suspensions des délais en raison de la situation sanitaire n'avaient pas été accordées. Quoi qu'il en soit, et malgré l'absence de grands rassemblements propices à l'exercice, les jeunesses ont tenu leur pari.

La population pourrait être amenée à voter sur la proposition en 2022, pour autant que les signatures soient validées. Lancée par les Jeunesses socialistes, les jeunes du POP, de Solidarités et des Verts du canton, l'initiative demande que l'Etat garantisse «des transports publics gratuits, de qualité et respectueux de l'environnement.» Elle précise que les prestations offertes seront adaptées à l'évolution de la fréquentation, et que la mesure sera financée par l'impôt général. De nombreuses organisations, politiques, en faveur de l'environnement ou encore syndicales, dont Unia Fribourg, ont apporté leur soutien à la démarche. ■ **SH**

COMMUNIQUÉ

TOUJOURS PAS DE MESURES EFFICACES POUR PROTÉGER LA SANTÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Vendredi passé, le Conseil fédéral a de nouveau renoncé à renforcer des règles plus strictes pour la protection de la santé au travail. Pourtant, dans les entreprises aussi, il faut des prescriptions claires qui soient réellement mises en œuvre. Pour cela, elles doivent être contrôlées. De plus, des mesures de soutien doivent être prévues quand la protection de la santé entraîne une perte de revenu, par exemple pour les personnes vulnérables.

Assurer une protection suffisante de la santé sur les lieux de travail est un devoir légal des employeurs, qui se renforce encore en période de pandémie. Les nombreux problèmes constatés sur le terrain appellent l'introduction d'une obligation de se doter d'un plan de protection dans toutes les branches et toutes les entreprises. Le Seco doit également proposer des listes de mesures et des outils pour la protection de la santé. Ne miser que sur la supposée responsabilité des employeurs ne suffit de toute évidence pas. La passivité du Conseil fédéral est donc incompréhensible.

La mise en œuvre des dispositifs existants de protection de la santé au travail reste aussi insuffisante. Les activités de conseil et de contrôles doivent être massivement renforcées. La Confédération doit faire usage de sa faculté de prescrire aux organismes d'exécution le nombre d'inspections à conduire et à veiller à ce que ces organismes utilisent au maximum les moyens financiers qui leur sont mis à disposition. D'autres structures comme les commissions paritaires peuvent aussi être chargées des contrôles. Les constats de négligence ou de non-respect volontaire des règles en vigueur doivent être suivis de sanctions réellement dissuasives. Pour les travailleuses et les travailleurs particulièrement vulnérables, le télétravail ou l'indemnisation par les allocations perte de gain doivent se généraliser lorsqu'il est impossible d'assurer la protection de leur santé. La Loi Covid prévoit la possibilité de telles mesures: il est temps de les prendre. ■ **USS**

LIVRE

UNE BELLE ÉPOQUE?

En apprenant qu'un livre allait être publié sur la vie de Vevey au tournant du XXe siècle, assez chauvin pour ma ville, je l'ai immédiatement commandé pour l'ajouter à tous les documents déjà lus sur ce thème et entassés dans ma bibliothèque. Son titre: *Vevey 1860-1914, une belle époque.* Je n'ai pas repéré que l'auteur, Daniel Reymond, y avait ajouté un point d'interrogation…

Si l'énergie entrepreneuriale de cette période est décrite avec enthousiasme, si ceux qui installent le gaz, l'électricité, la distribution de l'eau sous pression sont bien mis en évidence, si le fait que Vevey est considérée, à cette époque, comme la deuxième ville du canton, est souligné avec forces statistiques, si son cadre géographique privilégié et son climat expliquent la construction de nombreux hôtels de grand confort vingt ans avant Montreux, l'auteur consacre de nombreuses pages à la misère ouvrière qui caractérise cette belle époque. Et cela est assez rare pour être souligné.

Dans sa préface, Françoise Lambert, directrice du Musée historique de Vevey, son ancienne étudiante, ne s'étonne pas de retrouver Daniel Reymond avec ses convictions humanistes, sa révolte contre les injustices sociales, son intérêt pour les mouvements populaires, notamment les révolutions. S'il n'y a pas eu de révolution à Vevey au tournant du siècle, les grèves et les manifestations très nombreuses et brutales n'ont pas manqué. L'auteur s'attarde sur le temps de travail, sur les salaires de misère, sur les conditions d'habitat et d'hygiène déplorables des ouvriers qui ont réalisé cette formidable expansion de l'économie veveysanne et régionale.

Pour établir cette large fresque sur ce tout petit territoire, l'auteur a l'humilité de citer ses sources en reprenant les chiffres et les commentaires des témoins, des acteurs et enfin des historiens auxquels il se réfère. Il note leurs noms et copie leurs textes présentés en italique. Cela m'a donné le plaisir supplémentaire de rencontrer de nombreux amis. Il faut dire notre reconnaissance à un historien qui sait, à côté des faits historiques, des succès industriels, des réalisations spectaculaires, décrire avec force les conditions de travail et d'habitat de la classe laborieuse, celle qui a souffert pour réaliser de grandes choses.

Ce livre a été publié par les Editions de la Thièle à Yverdon-les-Bains (editions-thiele.com). Il est d'une facture remarquable, rempli de photos plus originales les unes que les autres. Il mérite un large coup de chapeau. ■

Pierre Aguet

AGENDA UNIA

BIENNE

HORAIRES DES SECRÉTARIATS

Bienne: syndicat
Téléphone: lundi de 14h à 17h30; mardi, mercredi et jeudi de 8h à 11h30 et 14h à 17h30; vendredi de 8h à 11h30 et 14h à 16h.
Guichet: lundi à jeudi de 14h à 18h; vendredi fermé.

Bienne: caisse de chômage
Téléphone: lundi, mardi, mercredi, vendredi de 9h à 11h30.
Guichet: lundi, mardi, jeudi de 14h à 17h30.

Granges-Longeau: syndicat
Téléphone: lundi et mercredi de 14h à 18h; mardi de 9h à 11h et de 13h à 17h; vendredi de 9h à 11h.
Guichet: lundi et mercredi de 14h à 18h; mardi de 13h à 17h; vendredi de 9h à 11h.

Granges-Longeau: caisse de chômage
Téléphone: lundi de 10h à 11h30, mardi à vendredi de 8h30 à 11h30.
Guichet: lundi et jeudi de 14h à 18h.

Lyss: syndicat
Téléphone: lundi de 14h à 17h30; mardi, mercredi et jeudi de 8h à 11h30 et 14h à 17h30; vendredi de 8h à 11h30 et 14h à 16h.
Guichet: mardi et jeudi de 14h à 18h.

Lyss: caisse de chômage
Téléphone: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9h à 11h30.
Guichet: lundi de 13h30 à 17h et jeudi de 14h à 18h.

FRIBOURG

PERMANENCES

Dans la région Fribourg, 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.

GENÈVE

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

Les locaux du syndicat Unia sont ouverts au public lundi, mardi, jeudi et vendredi après-midi de 14h à 18h. 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. **Notre charge de travail actuelle nous force en effet à réserver tout conseil juridique à nos adhérents.**

PERMANENCE PAPYRUS

Les permanences «Papyrus» sont désormais réservées uniquement aux membres d'Unia affiliés depuis au moins trois mois. Des rendez-vous sont possibles le mercredi entre 14h à 18h. Pour plus d'informations, écrivez à geneve@unia.ch ou appelez le 0848 949 120.

NEUCHÂTEL

HORAIRE DES SECRÉTARIATS

Neuchâtel et La Chaux-de-Fonds
Permanence administrative: de 10h à 12h du lundi au vendredi et de 15h à 18h du lundi au jeudi.
Permanence syndicale: de 15h à 18h les lundis, mercredis et jeudis.

Le Locle
Ouverture du bureau: les lundis de 9h30 à 12h; les mardis et jeudis de 9h30 à 12h et de 15h à 18h.
Permanence téléphonique: les lundis et mercredis de 8h à 12h les mardis et jeudis de 8h à 12h et de 14h à 18h.

Fleurier
Ouverture du bureau: les lundis, jeudis et vendredis de 9h30 à 12h, les mardis de 9h30 à 12h et de 15h à 17h30.
Permanence téléphonique: les lundis, jeudis et vendredis de 8h à 12h, les mardis de 8h à 12 h et de 15h à 17h30.

TRANSJURANE

PERMANENCES SYNDICALES

Delémont: lundi et jeudi de 14h30 à 18h, vendredi de 9h à 12h.
Porrentruy: lundi et jeudi de 14h30 à 18h.
Moutier: jeudi de 14h30 à 18h (présence d'un secrétaire syndical le 1er jeudi ouvrable de chaque mois).
Tavannes: lundi de 14h30 à 18h.
Saint-Imier: mardi de 14h30 à 18h, jeudi de 14h30 à 18h (permanence administrative le jeudi).
Permanence téléphonique: 0848 421 600, lundi au jeudi de 14h30 à 17h30 et vendredi de 9h à 12h.

PERMANENCES CAISSE DE CHÔMAGE

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

VALAIS

SYNDICAT ET CAISSE DE CHÔMAGE

Sierre: 027 602 60 00
Sion: 027 602 60 00
Martigny: 027 602 60 00
Monthey: 027 602 60 00

HORAIRES

Permanence téléphonique: du lundi au vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h30. Ouverture du guichet caisse de chômage: du lundi au vendredi, de 8h30 à 11h30 et de 14h à 16h.

PERMANENCES SYNDICALES

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

NOËL DES ENFANTS

Vu le contexte et pour laisser à l'abri le Saint-Nicolas, le cinéma habituel du Noël des enfants n'aura pas lieu en Valais.
Par contre les membres Unia sont invités à retirer le petit paquet de friandises pour leurs enfants dans les différents bureaux d'Unia Valais.
Retrait dès le 9 décembre jusqu'au 22 décembre.
Monthey: mardi matin et vendredi de 9h30 à 11h30 ou mardi soir de 17h à 19h.
Sierre, Sion, Martigny: les matinées de 8h30 à 11h30 ou aux permanences syndicales du soir.
Prenez soin de vous et de vos proches.

VAUD

HORAIRES

Secrétariats
Les secrétariats de Lausanne, Nyon, Yverdon, Vevey et du Sentier ont un numéro de téléphone commun.
Vous pouvez les contacter au 0848 606 606 ou au 0041 848 606 606 depuis la France.
Les permanences des secrétariats ci-dessus **se font uniquement sur rendez-vous. Elles ont lieu les lundis, mardis et jeudis de 14h à 18h.**
Pour les autres secrétariats, renseignez-vous par téléphone. Horaires téléphoniques:
Lundi à vendredi matin de 8h30 à 12h.
Lundi après-midi de 13h30 à 17h.
Mardi et jeudi de 13h30 à 18h.
Mercredi après-midi fermé.
Vendredi après-midi de 13h30 à 16h.

CAISSE DE CHÔMAGE

Lausanne: 021 313 24 80
Crissier: 021 612 00 40
Morges: 021 811 40 70
Nyon: 022 994 88 40
Yverdon: 024 424 95 85
Le Sentier: 021 845 62 66
Vevey: 021 925 70 01
Aigle: 024 466 82 86

COURRIER

LA PLANÈTE BRÛLE

Pas un jour sans qu'une catastrophe se produise dans le monde. Cette terre où nous vivons est en souffrance, atteinte par le productivisme débridé et sans fin. L'humanité et le monde des vivants sont à la peine.

De trépidations en trépidations, le mal s'accroît: par des canicules à répétitions, par des extinctions de masse, par des océans saturés de plastique, par la destruction des poumons verts que sont les forêts primaires. La liste s'arrête là mais elle est loin d'être terminée. Nous avons besoin d'une planète où il fait bon vivre pour toutes les espèces. Notre oxygène est vital, notre eau doit être buvable.

L'économie de marché, connaît nos besoins pour mieux les exploiter. Le dieu marché a colonisé les esprits. Les lois du marché ne connaissent pas d'autres lois que celles de la concurrence et du profit.

Le marché, est devenu un dogme religieux, où il n'y a pas d'autre alternative. Tout se joue dans les bourses, cela montre l'opacité du fonctionnement des marchés financiers qui sont devenus des casinos à l'échelle planétaire.

De cela, on pourrait croire que nos vies, sont devenues des variables d'ajustement structurelles. Ainsi il est facile de penser que le monde économique joue à la roulette russe avec la nature et nos vies.

Cela doit changer, pendant qu'il est encore temps. Mais de temps nous n'en n'avons plus beaucoup. Il ne faut pas se résigner face à l'adversité. L'humanité dans son histoire a dû faire face à de nombreux périls qu'elle a pu surmonter.

La lutte pour une cause juste entretient l'espoir d'un changement bénéfique pour tous. ■

Thierry Cortat, membre du comité régional d'Unia Transjurane, Delémont

LA SECONDE VAGUE MET LES SOIGNANTS À GENOUX

Toutes les unités des hôpitaux, ainsi que les homes et les EMS sont confrontés à une surcharge de travail et au manque de personnel

Jérôme Béguin

La seconde vague met les soignants à genoux. Au début de la pandémie, les employés des hôpitaux, des EMS et des homes avaient souffert de l'absence de matériel de protection, ils font face aujourd'hui à une grosse surcharge de travail en raison du manque de personnel résultant d'effectifs insuffisants. Le Syndicat des services publics (SSP) a tiré, la semaine dernière, la sonnette d'alarme dans les cantons de Vaud et de Genève. Le SSP a adressé au Grand Conseil vaudois une pétition munie de 7400 signatures réclamant des embauches. Au bout du lac, le syndicat a aussi saisi les autorités de lettres ouvertes sur la situation difficile dans laquelle se retrouvent les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG). Comme l'indique le SSP, l'institution a subi des cures d'austérité successives depuis une vingtaine d'années. Dans une pétition déposée fin 2019, le syndicat proposait justement la création de 500 postes aux HUG. Malheureusement, la demande semble toujours déraisonnable à une majorité de députés de la commission des pétitions qui ne jugent pas aujourd'hui utile de la transmettre au Grand Conseil.

«NOUS SOMMES TRÈS FATIGUÉS»

Ces dernières semaines, le manque d'effectifs ne s'est pas fait sentir qu'aux soins intensifs, mais également dans les autres unités des hôpitaux et, au-delà, dans les EMS et les homes. «Il n'y a plus d'intérimaires, tout le monde est réquisitionné en unité Covid, les collègues qui tombent malades ne sont pas remplacés, nous sommes en permanence deux fois moins que normalement, jusqu'à trois fois moins, c'est très compliqué, cela a un impact sur la qualité des soins et sur notre santé, nous sommes très fatigués», témoigne une infirmière aux soins palliatifs des HUG que nous avons contactée. Spécialisé notamment dans l'accompagnement de fin de vie, le service n'a pas recensé de cas d'infection au Covid, mais a dû restreindre les visites aux malades. «Nous sommes passés de visites illimitées 24 heures sur 24 à une seule visite d'une heure et d'une personne par jour. C'est horrible pour les patients qui communiquent encore et qui veulent voir leurs proches. C'est très dur de demander à une dame de sortir sachant qu'elle ne pourra pas revenir le lendemain et devra laisser son tour de visite à un autre proche», confie la jeune femme. Outre la fatigue physique, le personnel des soins doit assumer les incidences psychologiques de cette crise.

POSITIFS AU BOULOT

Dans les EMS et les homes, comme nous l'évoquions encore dans notre édition du 18 novembre, le personnel est également à bout de souffle. Les absences sont si nombreuses, le manque de personnel est si criant que des soignants testés positifs mais asymptomatiques sont parfois appelés à poursuivre le travail. Réunis en visioconférence le 1er décembre, la trentaine de participants à la conférence de la branche des soins et de l'accompagnement d'Unia ont convenu que les limites avaient été atteintes et ont adopté une résolution qui invite la Confédération et les Cantons à agir sans tarder. Le syndicat propose la création de pools cantonaux de personnel à répartir selon les besoins, les militaires et les civilistes pouvant être appelés à la rescousse, l'important étant que les soignants infectés ou suspectés de l'être restent en isolement. En outre, Unia appelle les autorités à préparer l'après-Covid: les heures supplémentaires devront être compensées et il faut prévoir une réduction de la charge de travail et de sa durée afin que le personnel soignant et accompagnant puisse se remettre de ses efforts et que le taux d'abandon du métier, déjà très élevé, n'atteigne des sommets. Le syndicat demande à cette fin l'engagement et la formation de personnel supplémentaire, ainsi que des augmentations salariales. ■

THIERRY PORCHET

Le 31 octobre déjà, alors que le nombre de contaminations reprenait l'ascenseur à une vitesse folle, le personnel soignant manifestait sur la place Fédérale pour exiger davantage de moyens et le respect des conditions de travail, tant dans les hôpitaux que dans les homes ou les autres secteurs de la santé.

LDD

GENÈVE LA JUSTICE ACQUITTE UN MILITANT ÉCOLOGISTE

BREAKFREE

La semaine dernière, Teo, membre du collectif Breakfree, a été acquitté par le Tribunal de police de Genève auprès duquel il avait fait recours à la suite d'une amende de 650 francs. Les faits quant à son refus d'obtempérer à un ordre de dispersion n'ont pas pu être établis par le juge, qui a ainsi évité de se prononcer sur l'état de nécessité ou sur la Loi sur les manifestations. Le 21 septembre 2019, le jeune activiste avait participé à une visite guidée sarcastique (photo) des établissements les plus climaticides, tels que Trafigura, Cargill, Credit Suisse, UBS, BlackRock, le Crédit agricole, etc., présents à Genève. Pas de mégaphone, ni de pancarte, ni de débordement de la part d'une vingtaine de «touristes» militants qui seraient restés sur les trottoirs, avec une police deux fois plus nombreuse les accompagnant. Devant la Cour, selon l'article de la *Tribune de Genève,* l'auteure du rapport de police a rappelé qu'un ordre de se disperser avait été donné au passage des Lions. Or, cela n'aurait été le cas que plus tard vers la place de la Fusterie. Une injonction qui aurait été alors respectée par les militants. L'avocat de Teo, Me Roux, a estimé qu'il y avait violation de la liberté de réunion et d'expression, en écho aux nombreuses amendes pour infraction à la Loi sur les manifestations. Il a plaidé également l'état de nécessité dans un contexte d'urgence climatique. Un argument qui avait été retenu lors du procès d'un autre militant incriminé pour des mains rouges peintes sur le bâtiment d'une succursale genevoise de Credit Suisse. Il a lui aussi été acquitté le 14 octobre passé. ■ **AA**

Le chômage partiel sera compensé par Elvetino

Le personnel renonce à la hausse salariale de 2021 contre le plein salaire en cas de RHT

Aline Andrey

Fin novembre, une majorité importante des membres a dit «oui», via un vote par voie numérique, au paquet ficelé par le SEV, Unia et Elvetino, entreprise de restauration ferroviaire. Les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord sur une suspension de l'augmentation de salaires prévue dans la Convention collective de travail (CCT) en 2021 contre le paiement de la différence salariale en cas de chômage partiel durant six mois au minimum. «La CCT prévoyait une hausse salariale sur cinq ans. La perte de la progression des salaires en 2021 – soit environ 1% des revenus – sera récupérée l'année suivante, puisque la convention a pu être prolongée d'une année. Une prolongation qui permet aussi davantage de sécurité pour le personnel, se réjouit Mauro Moretto, responsable de l'hôtellerie-restauration à Unia. A nos yeux, c'était plus important de couvrir les 20% en cas de RHT au vu du niveau des salaires dans le secteur et de la situation. Pendant la première vague de coronavirus, le recours au chômage partiel a été important chez Elvetino. Aujourd'hui, concrètement, le service est arrêté sur certaines lignes par manque de clients.» Les négociations ont aussi permis que le temps du trajet entre le train et le local de pause soit enfin payé. Cette nouvelle réglementation sera introduite lors des changements d'horaires en 2021-2022, puis en 2022-2023. Mauro Moretto ajoute: «Les détails de sa mise en œuvre doivent encore être discutés début 2021. Mais, dans l'ensemble, nous sommes contents de ces négociations. Le versement du plein salaire en cas de RHT devrait être généralisé, comme le demandent les syndicats depuis le début de la crise. Mais, malheureusement, jusqu'à présent, le SECO reste sourd.» ■

BRÈVE

GENÈVE LA FONCTION PUBLIQUE POURSUIVRA SA LUTTE

A Genève, entre 350 et 500 personnes ont participé jeudi dernier au débrayage convoqué par le Cartel intersyndical de la fonction publique et du secteur subventionné. Pas assez pour impressionner une majorité de députés qui ont entériné le gel de l'annuité en 2021. Débuté à la rentrée, le mouvement ne se conclut toutefois pas sur un échec puisque les fonctionnaires ont réussi en novembre à faire reculer les autorités sur la pire des mesures planifiées: la réduction de 1% des salaires durant les quatre prochaines années. Malgré les difficultés liées à la deuxième vague – prévu de la place Neuve au parc des Chaumettes, le défilé de jeudi a été ainsi interdit –, le Cartel a réussi à mettre jusqu'à 6000 fonctionnaires dans la rue les 15 et 29 octobre. Une mobilisation encourageante pour les luttes à venir. Le Cartel a promis de se battre dès janvier contre l'augmentation des cotisations à la caisse de pension et une nouvelle suspension de l'annuité annoncée pour 2023. Le lancement d'une initiative cantonale visant à l'instauration d'un impôt de crise est aussi à l'étude. ■ **JB**

HORIZONTALE BOULANGERIE

Mellionnec, en Centre-Bretagne: à L'Arbre à Pain, il n'y a pas de chef. Ce fournil a le statut de Société coopérative de production (Scop), que les six boulangères et boulangers doivent gérer tout en faisant leur pain. A moins que ce ne soit l'inverse

Cécile Gavlak
Photos Alexis Voelin

Révélateur – «Le four est comme un révélateur en photo. Il y a des règles de façonnage mais la cuisson décide de l'aspect final.» (Vanessa)

Fleurer – La farine qui vole quand ils saupoudrent leur pain laisse, après le geste, comme une poussière de magicien. Fleurer: c'est le nom de cette action.

Les femmes – «La difficulté du métier n'est pas une histoire de force, mais de technique et d'endurance. Pour moi, penser que c'est un métier d'homme est faux.» (Léa)

Il est là, droit devant, imposant. Le four. Sa chambre de cuisson de huit mètres carrés. Une salle en soi. Cœur du fournil de L'Arbre à Pain, à Mellionnec dans les Côtes-d'Armor, en France. Face au feu, des doigts agiles s'agitent quotidiennement. L'équipe change tous les jours. Six boulangères et boulangers, associés, dirigent cette Scop, créée en 2015. A la fois salariés et dirigeants qui ont investi de l'argent dans l'entreprise, les membres du fournil ont pris le principe de la Scop au pied de la lettre: ils cultivent une gestion la plus démocratique possible. Quatre autres personnes, elles, sont employées, informées des discussions mais sans pouvoir de décision. Toutes et tous, employés et associés, ont le même salaire: 1400 euros net sur la base de 35 heures, un peu plus que le Smic*. Issus de différentes filières, presque tous ont vécu des reconversions. Trentenaires pour les plus âgés, avec ou sans enfants.

Pour ce reportage, je m'attendais à devoir me lever à l'aube. Mais non. S'ils s'échinent à tout décider et à gérer à plusieurs, c'est dans le but de diminuer les contraintes du métier. Dont le travail de nuit. La Scop est leur laboratoire pour s'inventer un cadre professionnel. Les premiers jours, je m'imprègne de leur danse, semblable à chaque fournée. Abdou, apprenti, allume le feu dans le foyer, pendant que d'autres mains travaillent à façonner les pains, plus loin. Abdou, Léa, Jérôme, Aurélien se croisent, se parlent. Lors de notre première rencontre, ils m'avaient prévenue qu'ils discutaient beaucoup en travaillant. Exact. C'est le propre des travailleurs libres: être vivants.

DÉCOMPLEXÉS

Le jeudi, le fournil n'a plus qu'une voix, celle de Vanessa qui s'occupe de l'unique fournée de la journée. Les trappes du four vibrent sous l'effet de la puissance du brasier, les joues rosissent. En attendant d'enfourner ses 60 kilos de pain, Vanessa commente. Décomplexés: elle prononce ce mot du bout des lèvres, pour dire quelle sorte de boulangers ils sont. «On ne réinvente pas le pain, mais plutôt la manière de le faire, les conditions de travail, dit-elle. On se laisse des libertés. Sinon on deviendrait fous, ce serait l'inverse de la créativité, on serait des machines. Et puis, s'il fallait une seule et même méthode, la première difficulté serait de se mettre d'accord sur laquelle choisir.»

La constante: le pain est fabriqué avec de la farine biologique et du levain naturel, à fermentation lente. Boulangers décomplexés: cela signifie notamment remettre en question certaines évidences. Dans l'histoire de la Scop, plusieurs événements ont marqué les esprits, dont celui-ci: en 2019, les associés du fournil convenaient – non par un vote mais par une longue discussion au fil de réunions – d'arrêter le travail de nuit. Une révolution. Pour eux, mais aussi pour certains clients, au village ou sur les marchés, privés de baguettes et de viennoiseries fraîches. Loin d'être un détail.

Question: le plaisir de déguster une baguette ou un croissant chaud, tous les matins, justifie-t-il de mettre en jeu la santé des boulangers? «Pourquoi se sacrifier pour que les gens puissent manger des viennoiseries plus fraîches? Ce n'est pas vital!» Léa, les mains dans la pâte. Qui dit ce qu'elle pense. Que le travail de nuit est mauvais pour la santé. Arrivée ici en 2013, elle a concilié, durant un an, travail nocturne et sorties de trentenaire, le soir. Epuisant. A cette époque, le fournil n'était pas encore une coopérative mais en avait l'âme. Toute l'équipe réfléchit à une solution. Et un jour, lors d'une réunion, Léa remet tout bonnement les nuits en question. Pourquoi ne pas arrêter? L'idée fait son chemin et, finalement, la décision est prise. Au départ, ils doivent encaisser les remarques des mécontents, les jugements. Désormais, pour palier le manque, chaque lundi ils fabriquent deux cents viennoiseries, stockées dans une chambre de surgélation et cuites tout au long de la semaine; juste pour l'épicerie du village et le marché le plus proche. Reste le vendredi matin. Ce jour-là, chacun à tour de rôle commence à 3h. Puis, les fournées s'enchaînent jusqu'à 20h, pour la production du week-end.

Que ce soit pour la fabrication ou pour la gestion, ils font à leur rythme, autonomes. Mais il y a tout de même un moule: le groupe, auquel il faut correspondre. «Tout le monde n'est pas fait pour les contraintes du pouvoir, explique avec emphase Fabien, l'associé le plus ancien. On a l'ambition d'une démocratie, mais même à sept ou huit, c'est difficile. Il faut des gens bien intentionnés. Donc il y a une sorte de sélection, un entre-soi. C'est quand même le meilleur système que je vois.» Dans le bureau, Aurélien m'explique que, même s'il apprécie le fait de se laisser des libertés, pour lui, n'importe quel emploi est synonyme de contrainte. «On n'a pas tous la même tolérance ni la même exigence, dit-il. Le zéro contrainte fait débat au sein de la Scop, car c'est quelque chose de subjectif. Pour moi, sans contrainte, il n'y a pas de plaisir.» Même s'ils partagent les responsabilités, certaines tâches ont été attribuées. Aurélien s'occupe de la comptabilité. En 2015, alors qu'il venait d'arriver, tous décidaient de baisser leurs salaires pour que la Scop perdure. Aujourd'hui, le chiffre d'affaires annuel s'élève à 360 000 euros et, pour la première fois, ils ont réalisé un bénéfice en 2019. Pour cause, l'arrêt de la pâtisserie, qui n'était pas rentable.

L'IMPORTANCE DE L'HUMOUR

Il y a des matins où le soleil se débine, dissimulé derrière des masses noires de nuages poussées par de fortes rafales de vent. Ce mardi est un de ces jours-là. Dans la tempête, une voix se fait entendre sur un marché. «Vous avez de la baguette? – Non. – Alors un semi-complet.» Derrière le stand de L'Arbre à Pain, je retrouve Fabien et Cyril, engourdis par le froid, café chaud à la main, près de leur camion. En plus des marchés, une Biocoop et l'épicerie du village: ils vendent leurs 40 sortes de pains dans un rayon de 70 kilomètres. Retour au fournil où la chaleur ambiante fait tout de suite oublier les pieds trempés. Martin, l'un des plus anciens, s'apprête à quitter l'équipe. «La Scop, c'est une bonne piste, dit-il. Ce n'est pas un outil parfait, tout prend du temps et tout le monde n'a pas la même connaissance de l'autogestion. Il y a parfois un manque d'efficacité dans la prise de décision à cause de l'organisation collective, mais on partage les envies, les idées.» Pour désamorcer les tensions ou les désaccords, Martin souligne l'importance de l'humour. Car tout ne peut pas toujours être résolu. Blagues. Jeux de mots. Provocations. Autodérision. A L'Arbre à Pain, c'est vrai, le rire est un ingrédient essentiel de la recette.

Martin s'en va, Fabien évoque un besoin de vacances. Bref, une page se tourne dans le collectif. Je me mets à imaginer leur avenir comme si tout allait continuer normalement. Jusqu'à ce jour de mars. Emmanuel Macron annonce le confinement de tout le pays, au sein d'une Europe qui s'immobilise. Les boulangères et les boulangers ont tout de suite pris des mesures, mais ont continué à colporter leurs pains, fruits essentiels, fruits d'un travail à plusieurs mains, fruits d'un arbre aux solides et solidaires racines. ■

*Smic mensuel net sur une base de 35 heures par semaine: 1219 euros (selon le site internet: service-public.fr).

Site de L'Arbre à Pain sur: larbreapain.coop

ICI BAZAR

Le reportage a été réalisé du 7 au 17 janvier 2020, à Mellionnec (Côtes-d'Armor, Bretagne, France).

Cet article est une version condensée de celui publié dans *Ici Bazar*, revue qui explore un autre monde du travail, plus humain.

Pour commander la revue, découvrir le dernier numéro consacré à un fabricant de globes terrestres, ou s'abonner, aller sur: icibazar.com

Outils – Vanessa s'empare du balai qui lui servira à nettoyer l'intérieur du four après la cuisson des pains.

Nuit – Jérôme a commencé à 3h du matin. Vendredi est le seul jour où le fournil vit la nuit. Le reste du temps, les associés délaissent le travail nocturne.

Prêt? – Tapoter du doigt le dos du pain pour savoir s'il est cuit, puis le faire patienter sur une étagère jusqu'à la livraison.