

Buzz sur les bas salaires dans le commerce bio

Les producteurs ne sont pas les seuls, les vendeurs de produits bio devront aussi en passer par là. Si les salaires payés par les grands distributeurs sont décents, la situation est très variable dans le commerce spécialisé: bio ne rime apparemment de loin pas toujours avec équité pour les employés.

L'automne passé, l'Union suisse des paysans (USP) et le syndicat suisse allemand Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellten (ABLA) se sont mis d'accord sur un salaire minimal de 3140 francs pour les employés extrafamiliaux. Pour une semaine de 5,5 jours de dix heures de travail, c.-à-d. pour 239 heures de travail par mois, cela correspond à un salaire horaire de 13,14 francs – pas vraiment de quoi paivoiser!

Mais comment cela se passe-t-il pour les employé-e-s dont le quotidien consiste à vendre des produits agricoles aux consommateurs? On sait déjà que les salaires pratiqués par le commerce de détail se situent au bas de l'échelle, mais qu'en est-il pour un secteur comme le nôtre, qui se présente volontiers non seulement comme plus écologique, mais aussi comme très social?

Dumping bio en Allemagne

Alnatura, la plus grande chaîne allemande de supermarchés bio, a défrayé la chronique il y a quelques mois: Cette entreprise qui comprend maintenant 55 filiales et qui réalise un chiffre d'affaires annuel de 361 millions d'euros – 18 % de plus que l'année précédente – paye à ses employés les

plus mal rémunérés un misérable salaire de 7,50 euros de l'heure. Le tarif prévu par la convention collective est de 8,70 euros, soit 16 % de plus. Cependant, vu qu'Alnatura et les autres chaînes bio allemandes ne sont pas membres de la fédération des employeurs, ils n'ont pas besoin de respecter cette convention.

Le leader bio Alnatura, réveillé en sursaut par les révélations du «Berliner Tageszeitung», a solennellement promis une amélioration dans les 48 heures suivant la parution de cette enquête: «Le nouveau règlement salarial entrera en vigueur au début de la prochaine année comptable, donc le 1^{er} octobre 2010», a confirmé au bio actualités Stefanie Neumann, la porte-parole d'Alnatura.

L'entreprise Alnatura, dont le slogan est «sinnvoll für Mensch und Erde», c.-à-d. «bon pour l'homme et la terre» et qui vend des produits laitiers avec un «supplément de prix équitable» au bénéfice des paysans secoués par la conjoncture, fera donc même bientôt bonne figure par rapport au reste de la branche en Allemagne. Malgré les critiques de l'opinion publique, la majorité des autres commerces bio continue sa politique des salaires de famine et de dumping salarial. Basic pratique par exemple un salaire horaire minimal de 8 euros, «mais la grande majorité des employés gagne nettement plus», affirme sa porte-parole Swaantje Katz.

3800 francs pour les employés qualifiés

En Suisse, où Coop et Migros se partagent les trois quarts du marché bio, chacun de ces grands distributeurs a sa propre convention collective de travail (CCT). Les deux concurrents sont pratiquement à égalité sur le plan des salaires en payant 3700 francs de salaire de premier emploi aux employés en formation, 3800 à ceux qui ont fait la formation de base de deux ans et 4100 francs à ceux qui ont terminé la formation de base de quatre ans.

Même Aldi, qui compte aussi nombre de produits bio à son assortiment, s'en

tient à un seuil minimal de 3800 francs brut – même pour le personnel de vente non qualifié. Après deux ans, le salaire peut monter chez Aldi jusqu'à 4793 francs par mois.

Ces trois grands distributeurs accordent en outre un 13^{ème} salaire, auquel se rajoutent divers avantages. Coop par exemple accorde à ses employés 10 % de rabais sur le non-food (tous les produits non alimentaires), un rabais de 20 % sur les chèques Reka et paie 650 francs pour les abonnements généraux.

But: Une CCT généralement contraignante

Reto Mosimann, porte-parole du syndicat Unia, fait remarquer que, «à part certaines entreprises comme la Coop, où les salaires ont pu être augmentés significativement grâce à leurs CCT, il y a de nombreux détaillants qui ne paient que des salaires de misère.» Notre pays ne connaît pas de salaire minimum légal. L'objectif à long terme du syndicat est donc d'obtenir pour le commerce de détail une convention collective de travail cadre au niveau national qui reçoive la force contraignante générale comme il en existe dans d'autres branches. Indépendamment de cela, le syndicat Unia lancera cette année encore avec d'autres syndicats une initiative populaire qui exigera un salaire minimal de 4000 francs.

Une telle CCT généralement contraignante toucherait aussi les détaillants indépendants comme par exemple Müller Reformhaus AG. Son directeur Stefan Rot affirme que son niveau salarial est supérieur à la moyenne du commerce bio et assez correct quand on compare avec les drogueries, dont la palette salariale va de 3600 francs (salaire de premier emploi d'une employée, qu'elle soit qualifiée ou non) à 7500 francs (directrice professionnelle d'une droguerie Vital). Il n'y a par contre pas de 13^{ème} salaire, mais les employés de Müller Reformhaus bénéficient d'un rabais de 20 % sur leurs achats et profitent de prestations sociales supé-

Les chiffres clés du commerce bio

Pour la deuxième fois, Bio Plus AG a publié en juillet des chiffres clés sur le commerce biologique spécialisé en Suisse. Les données proviennent de 38 magasins bio qui totalisent un chiffre d'affaire de 60 millions de francs. Le chiffre d'affaires par employé est de 289 000 francs en moyenne avec une variation de 110 000 à 400 000 francs. La part des coûts de loyers varie aussi fortement (de 12,5 à 28,8 % pour une moyenne de 18,7 %). La marge nette varie de 21 à 38 % pour une moyenne de 29 %. Un bon tiers des magasins a bouclé 2009 avec une perte, mais ils ont réalisé un bénéfice moyen de 64 000 francs. Bio Plus/pld



NON, NOUS NE POUVONS PAS OUVRIER AUSSI TARD QU'ALDI OU DENNER...



...NOTRE PERSONNEL DOIT POUVOIR QUAND MEME S'APPROVISIONNER A PRIX CASSES.

CLIN D'ŒIL

Beat Sigel

rieures à la moyenne (cinq semaines de vacances pour tous, pas de déduction de coordination pour la caisse de pension) et se voient en règle générale rembourser leurs dépenses pour la formation continue professionnelle. «Il est difficile de trouver de bons employés», affirme Stefan Rot. La raison en est semble-t-il moins les salaires relativement bas que l'obligation de travailler le samedi.

Rainer Bär d'Egli Bio ne fournit quant à lui pas de détails, mais ses salaires seraient supérieurs à la moyenne de la branche – il y a un 13^{ème} salaire et cinq semaines de vacances pour tous.

La vente reste une affaire de femmes

L'exemple du magasin bio Portanatura de Zofingue montre bien que les petits peuvent aussi se montrer généreux avec leurs employés. Sept femmes s'y partagent 480 pour cent de poste. Le temps plein y est rémunéré entre 3800 et 5000 francs, ce qui correspond à un salaire horaire de 22 à 27 francs. Un 13^{ème} salaire est accordé en fonction du résultat et de la marche des affaires, et s'y rajoutent encore 20 % de rabais sur tout l'assortiment, explique la propriétaire Priska Roth. «Il est en outre possible de suivre des formations

continues pendant le temps de travail, et c'est moi qui assume les frais des cours», dit cette directrice active depuis près de 20 ans dans le commerce bio. Elle ne fait pas un très gros bénéfice alors qu'elle travaille elle-même entre 60 et 80 heures par semaine, mais elle préfère investir dans des collaboratrices compétentes et satisfaites.

Priska Roth entend sans cesse parler de collègues qui pratiquent des salaires nettement plus bas. «Une vendeuse est récemment venue se présenter. Elle travaille pour 3200 francs brut dans un magasin bio – et cela dans une grande ville où la vie est chère.» Et Priska Roth de branler du chef à propos de ce genre de salaires, mais aussi à propos des plaintes de ses collègues au sujet des marges soi-disant trop faibles: «les marges me suffisent – même si je respecte les prix indicatifs.» À propos des marges: Bio Plus AG a publié en juin les chiffres-clés du commerce bio (cf. encadré page 4). Ces chiffres montrent entre autres que la marge nette fluctue entre 21 et 38 pour cent.

Une chose est claire pour Priska Roth: la vente en général et le commerce bio en particulier restent un job de femmes. Elle reçoit souvent des offres masculines, mais leurs prétentions de salaire vont plutôt chercher dans les 7000 francs, et ils sont

souvent surqualifiés. «Même si un employé de ce genre acceptait le niveau de salaire que je propose, il y aurait le risque qu'il reparte dès qu'une meilleure situation se présente.» Elle n'en fait le reproche à personne, car elle sait bien qu'élever une famille avec des enfants avec un seul salaire de 5000 francs relève de l'exploit.

Les magasins bio ne traitent de loin pas tous leurs employés de manière aussi professionnelle – et en plus avec des salaires décents – que Portanatura. Priska Roth: «Il faut savoir que, chez certains «bracillons», on pratique des salaires très bas sous prétexte que, en contrepartie, on travaille dans un environnement agréable et qu'on a l'honneur de vendre de très bons produits.» Cette argumentation n'est cependant que partiellement correcte, car même les magasins bio indépendants peuvent réussir à se maintenir – dans le cas de Portanatura, c'est le cas entre autres parce que Priska Roth mise depuis quatre ans avec beaucoup de succès sur la vente en ligne.

«Des salaires irresponsablement bas»

À Berne, Vatterland n'a définitivement rien d'un «bracillon». Cette entreprise respecte en effet le contrat-type de travail

(CTT) édicté par le canton de Berne pour le commerce de détail. Cela signifie pour le personnel qui a fait un apprentissage de trois ans âgé de plus de 25 ans un salaire de premier emploi de 13 fois 3915 francs, ce qui correspond à un salaire horaire de 23,85 francs. Le codirecteur Alexander Fiechter y rajoute encore bon nombre de prestations salariales accessoires: environ 20 % de rabais sur les achats, café-croissant gratuit à la pause du matin dans le restaurant du magasin, prime d'anniversaire et de Noël.

«Même à Berne il y a des magasins qui paient des salaires irresponsablement bas», explique Fiechter, qui vient de la restauration, où même le personnel non qua-

lifié qui ne sait pas l'allemand gagne souvent plus que les employés du commerce de détail. La raison de ces tarifs très bas, Fiechter la voit dans le faible taux d'organisation syndicale du personnel de vente. Le commerce bio ne peut cependant pas inverser la tendance à lui tout seul: «La lutte est devenue plus rude depuis que les grands distributeurs misent toujours plus sur le bio.»

Le travail autonome comme qualité de vie

Petit, fin et autogéré, tel est le crédo du «Bioladen Rägawurm» (ver de terre) de Coire. Cette coopérative créée il y a bientôt trente ans emploie cinq personnes qui

se partagent un peu moins de trois postes complets.

Avec un salaire brut unitaire de 25,60 y. c. supplément pour les vacances, ce petit magasin bio devrait se trouver dans la bonne moyenne. Le rabais d'achat de 10 % peut sembler un peu pingre, mais, si les affaires marchent bien, on répartit une gratification proportionnelle à la fin de l'année, explique Nina Gillardon, la seule collaboratrice à plein temps, ajoutant qu'on savoure ici, en plus la liberté d'un fonctionnement quasiment autogéré, une «énorme qualité» impossible à traduire en francs de salaire.

Pieter Poldervaart

■ POLITIQUE

Des animaux sains grâce à plus de responsabilité personnelle

Il est bon que la Confédération réfléchisse à sa future manière d'envisager les maladies animales, mais cette réflexion devrait aller plus loin qu'une simple discussion sur le pour et le contre des vaccinations – et en tout cas pas déboucher sur des diminutions des paiements directs en cas de refus de vacciner. Bio Suisse exige des améliorations.

Avec sa «Stratégie Santé animale en Suisse 2010+», l'Office vétérinaire fédéral (OVF) pond un projet potentiellement utilisable, et une motion du conseiller national Markus Zemp donne l'impulsion pour l'élaboration des bases légales. La Confédération veut pouvoir renforcer ses interventions préventives et se donner les bases légales dont elle a besoin pour cela.

L'OVF mise sur les vaccinations obligatoires

La proposition de l'OVF est malheureusement beaucoup trop axée sur les vaccinations obligatoires. Et l'idée de pouvoir aller jusqu'à diminuer les paiements directs en cas de refus de vacciner donne l'impression qu'il s'agit plutôt de faire passer une «Lex langue bleue». Nous exigeons des propositions qui améliorent réellement l'approche des épizooties. Le but doit être d'avoir des animaux sains dans un environnement sain en tenant compte non seulement des aspects médicaux mais aussi des questions de conditions d'élevage, d'alimentation et de sélection.

Bio Suisse exige une nouvelle rédaction

Bio Suisse demande donc à l'OVF de revoir sa copie en tenant compte des points suivants:

■ **Égalité de traitement:** Tous les éleveurs de Suisse doivent être traités de la même manière. La révision de la législation sur les épizooties doit prévoir une nouvelle répartition des tâches entre la Confédération et les Cantons qui tiennent compte de l'augmentation de la mobilité, de l'ouverture économique et du changement climatique. Il faut aussi une meilleure harmonisation des pratiques exécutoires cantonales. Sans oublier de résoudre le problème de la croissance anarchique des 26 caisses cantonales des épizooties: tous les éleveurs doivent pouvoir s'assurer aux mêmes conditions.

■ **Prévention et responsabilité personnelle:** La classification actuelle des épizooties dans la loi sur les épizooties doit être utilisée pour établir une meilleure délimitation entre les mesures étatiques coercitives et la responsabilité indivi-

duelle et personnelle. Les mesures préventives obligatoires décidées par l'État doivent se limiter aux épizooties *hautement contagieuses* et à *éradiquer* tandis que, dans le cas des épizooties à *combattre* et à *observer*, l'État ne doit intervenir qu'avec des incitations, des explications etc., car le traitement des épizooties moins graves – comme p. ex. la maladie de la langue bleue – est du ressort de la responsabilité personnelle des éleveurs.

■ **Codécision:** Les éleveurs doivent être plus impliqués que maintenant lors de la classification des épizooties dans les quatre catégories susmentionnées ainsi que lors de l'élaboration des programmes de lutte. Pour les épizooties à combattre et à observer, il faudra privilégier des solutions qui autorisent d'emblée plusieurs types d'approche.

■ **Dédommagements:** Si les mesures obligatoires décidées par l'État provoquent des dommages, l'État doit verser une indemnisation appropriée.

Martin Bossard, Bio Suisse