

Témoignages

JOURNAL FONDÉ LE 5 MAI 1944 PAR LE DOCTEUR RAYMOND VERGÈS

N° 19998 - 77ÈME ANNÉE

Les pouvoirs publics et les banques doivent agir pour sauver de nombreux emplois menacés

L'agriculture réunionnaise au bord de la catastrophe sociale : la CGPER appelle au rassemblement de toutes les énergies



La CGPER alerte sur la grave crise sociale qui secoue actuellement l'agriculture réunionnaise, conséquence notamment du changement climatique responsable de la sécheresse persistante et du plan d'éradication de la leucose. De nombreuses exploitations n'ont plus de trésorerie, avec des répercussions sur tous les fournisseurs. « La SAPHIR est en péril », souligne Jean-Michel Moutama, qui appelle les banques à prendre

conscience de la situation et les pouvoirs publics, et notamment le Département, à agir rapidement pour sauver de nombreux emplois menacés.

C'est un cri d'alarme qu'a lancé samedi la CGPER qui tenait une réunion dans l'Ouest samedi. Les conséquences de la sécheresse, de la crise COVID et du plan d'éradication de la leucose ont de très graves répercussions pour les agri-

culteurs, ce qui aura également des conséquences sur tous les fournisseurs. « La SAPHIR est en péril », souligne notamment Jean-Michel Moutama, président de la CGPER. C'est pourquoi la CGPER plaide pour le rassemblement de toutes les énergies afin de sauver l'essentiel : « arrêtons de parler de petits, moyens et gros planteurs, les difficultés touchent tout le monde ».

La création d'une Intersyndicale

de l'agriculture réunionnaise regroupant CGPER, JA, UPNA - la FDSEA n'a pas signé - est un pas important dans la nécessité de faire bloc face à la crise, précise le président de la CGPER. Tous les secteurs sont concernés, notamment l'élevage et la filière canne. Cette année, il sera bien difficile d'atteindre voire dépasser une récolte de 1,6 million de tonnes de canne à sucre. Dans le même temps, le taux de richesse est en baisse. La faute à des conditions climatiques exceptionnelles qui deviennent la norme. Cela fait en effet 4 ans que La Réunion est confrontée à la sécheresse. « Nous ne pouvons plus parler de phénomène conjoncturel, des mesures structurelles s'imposent et plus des mesurètes. C'est du jamais vu, la situation est catastrophique, les planteurs n'ont plus de trésorerie », alerte le président de la CGPER.

Seulement 400 euros pour une année de travail

Il cite un exemple. Pour un planteur qui a déjà livré 1500 tonnes de cannes, il a à peine 400 euros sur son compte professionnel. 400 euros, c'est moins qu'un mois de RSA pour une personne seule. Les pouvoirs publics et les banques doivent prendre conscience de la situation d'extrême urgence. En effet, avec 400 euros sur le compte comme résultat d'une année de travail, comme est-il possible de vivre dignement ? Dans ces conditions, comment un

planteur peut-il nourrir sa famille, comment peut-il payer les études de ces enfants, comment tout simplement peut-il faire face aux dépenses de la vie quotidienne ?

Quand un planteur livre ses cannes, le solde moyen versé par l'usine et de seulement 3 euros par tonne. Pour de nombreux planteurs, ce solde est nul ou à peine positif.

Comment rembourser les traites dans ces conditions ? Si les banques ne mettent pas en place des mesures d'urgence pour tenir compte de la situation, de nombreuses exploitations cannières vont faire faillite, des planteurs et leurs ouvriers seront au chômage et leurs familles risquent de se retrouver à la rue.

Par ailleurs, le calcul des aides sociales ne prend pas en compte la hausse importante et continue du coût de production : augmentation du prix des engrais, hausse des prix du carburant (plus de 10 % depuis le 1er novembre), prix du fret plus cher qui a des répercussions sur tous les intrants, et sur les prix des produits de première nécessité...

La CGPER demande donc au Département d'agir pour garantir un revenu minimum décent aux agriculteurs.

« La SAPHIR est en péril »

En temps normal, le recours à l'irrigation est nécessaire pour obtenir des rendements suffisants. Avec la sécheresse, elle est la condition à la survie de nom-

breuses exploitations cannières. Mais les planteurs n'ont plus de trésorerie. « Il y a beau retourner le problème dans tous les sens, les planteurs ne pourront pas payer la SAPHIR ». L'existence de cet outil indispensable à la filière est posée. Le président de la CGPER alerte : « la SAPHIR est en péril ».

La CGPER interpelle donc les pouvoirs publics pour que la SAPHIR ne soit pas la victime collatérale de la crise.

Une crise qui ne concerne pas uniquement les 2800 planteurs livreurs de canne. Tous les emplois générés par cette activité sont menacés. Si rien n'est fait, tous les fournisseurs vont subir les conséquences, et aussi tous les métiers qui gravitent autour de la culture de la canne à sucre.

« C'est la 4e année que nous subissons la sécheresse. On ne peut plus parler de la conjoncture. Cette sécheresse devient la norme, cela remet tout en cause. Tout risque de s'effondrer. », souligne le président de la CGPER.

« A la CGPER, nous croyons en l'avenir de la canne à La Réunion. Mais cet avenir repose sur des mesures structurelles fortes pour permettre à notre île de préserver cette richesse et les près de 18.000 emplois directs et indirects qui en dépendent », précise-t-il avant de conclure : « Les planteurs ont fait tout ce qu'ils ont pu et même plus. La balle est maintenant dans le camp des pouvoirs publics ».

M.M.

Témoignages

Fondé le 5 mai 1944 par le Dr Raymond Vergés
77e année

Directeurs de publication :

1944-1947 : Roger Bourdageau ; 1947 - 1957 : Raymond Vergés ; 1957 - 1964 : Paul Vergés ; 1964 - 1974 : Bruny Payet ; 1974 - 1977 : Jean Simon Mounoussany
Amourdom ; 1977 - 1991 : Jacques Sarpédon ;
1991- 2008 : Jean-Marcel Courteaud
2008 - 2015 : Jean-Max Hoarau
2015 : Ginette Sinapin

6 rue du général Émile Rolland
B.P. 1016 97828 Le Port CEDEX

Rédaction

TÉL. : 0262 55 21 21 - E-mail : redaction@temoignages.re

SITE web : www.temoignages.re

Administration

TÉL. : 0262 55 21 21

Publicité : publicite@temoignages.re

CPPAP : 0916Y92433

Edito

32 heures, semaine de 4 jours : leviers pour l'emploi et la croissance !

Le niveau du chômage actuel n'est pas tenable, il menace la société dans son ensemble et entraîne dans une spirale infernale l'ensemble du salariat vers le moins-disant social (porté par le patronat) et la précarité. Les logiques de baisse de la rémunération du travail ne font qu'amplifier cette spirale et plomber la croissance économique. Dans une telle situation, l'un des leviers pour retrouver une croissance forte et durable est de réduire le temps de travail sans baisser les rémunérations. C'était déjà ce que préconisait le Commissariat au Plan en 1995 pour l'année... 2015 ! Les choix discrets de certains pays (Allemagne, Angleterre) ont été de réduire le temps de travail en précarisant le salariat, et sans maintien du salaire, notamment au travers du temps partiel subi. La phrase de Pierre Gattaz en dit long sur le sujet, lui qui est d'accord pour les 32 heures... payés 32 ! Ils ont bien noté que le passage aux 35 heures en France a contribué à la création de plus de 2 millions d'emplois entre 1998 et 2001.

Le principe de base de la semaine de quatre jours est de conserver le même salaire qu'avec la semaine de cinq jours. Pensée dans les années 90 via le projet de loi Robien, les lois Aubry, sont venues abroger la semaine de quatre jours et banaliser la semaine de cinq jours. La baisse des cotisations sociales, la non compensation en nombres d'emploi, les blocages des salaires et de rémunérations ont dégradé les comptes de la protection sociale, retraite et sécu en tête, ainsi que les conditions de travail et ont fait perdre du pouvoir d'achat aux salariés. Ce sont ces erreurs qu'il ne faut pas reproduire ! Le vrai choix se pose donc entre réduction du temps de travail choisi, sans baisse des rémunérations, et temps de travail imposé avec baisse des rémunérations (c'est le cas par exemple du chômage partiel, du temps partiel, etc.).

Olivier Sales, fondateur de Love Radius, l'entreprise British Telecom, Claude Prigent CEO de Yprema, BaseCamp ou encore l'entreprise Néo-zélandaise Perpetual Guardian sous tout autant d'entreprises qui ont opté pour la semaine de quatre jours. Dans tous les cas, le bilan reste le même : une augmentation de cinq points de la productivité et une diminution de sept points du stress ressenti par les salariés. Depuis 1997, l'entreprise Yprema a opté pour organiser la semaine de quatre jours pour 80 % de ses salariés.

Pour compenser la perte d'un jour de travail, la plage horaire de présence dans l'entreprise a augmenté. À contrario, l'entreprise Perpetual Guardian a fait le test pendant deux mois de proposer à ses salariés de travailler seulement quatre jours par semaine mais payé cinq. Aussi étonnant que cela puisse paraître, l'entreprise n'a pas perdu au change, bien au contraire. Avec des salariés plus motivés et plus productifs, l'entreprise n'a pas vu de différence sur l'aspect financier. En effet, en travaillant un jour de moins, les salariés ont dû trouver de nouvelles méthodes de travail et apprendre à mieux s'organiser afin de répondre aux objectifs de l'entreprise.

Selon l'étude The Workforce View in Europe 2019 menée par ADP, 56 % des salariés interrogés affirment préférer travailler quatre jours au lieu de cinq. Pour ce faire, 78 % d'entre eux souhaiteraient agrandir leur plage horaire afin de conserver la même rémunération alors que 22 % choisiraient de diminuer leur temps de travail quitte à gagner moins. Toujours est-il que la semaine de quatre jours motive les salariés qui se disent être plus performants et avoir un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle. En d'autres termes, les entreprises ayant modifié le temps de travail au sein de leur structure ont toutes avoué ne pas vouloir revenir à la semaine de cinq jours. Si la majorité des travailleurs affirment préférer la semaine de quatre jours, tout n'est pas tout rose. Effectivement, même si la durée du travail est réduite ou aménagée, les tâches, les réunions et la quantité de travail ne diminuent pas. C'est pourquoi, certains salariés se sentent plus soumis au stress et à la pression. Enfin, selon le secteur d'activité de l'entreprise ou sa structure il est parfois impossible de mettre en place une réforme aussi importante.

« Sur la réduction du temps de travail, des expériences ont été lancées en Espagne, avec 32 heures par semaine ou la semaine des quatre jours. Si je suis élu, je souhaite ouvrir des négociations sur le sujet avec les salariés et le patronat, branche par branche. On peut travailler moins mais travailler tous. Mon pacte, c'est la France des jours heureux. » Fabien Roussel

Nou artrouv'

David Gauvin

Oté

Siplik pou méssyé préfè : Pass ankò pou lo règloman, mé pou laplikasyon alor !

Méssyé lo préfè, mi oi ou tazantan aprè shanj règloman, mé mi doi dire aou mi konpran pa arien dann oute bande déssizyon san ki ni tète. Mé pétète wi sava dir amwin ou lé pou arien dann sète afèr é sé bande gran syantifik parizien la dékouv lo bande zèst i fo fé pou kass la pate bande virus

Pass ankò pou lo bande règloman, mé pou lo laplikasyon, la néné in n'afèr i kol pa ?

Mon shèr méssyé lo préfè, mi pé dire aou konm de koi, la plipar d'moune i aplike pa oute règloman. So matin, mwin lété ténin l'aviyon é mwin téi oi toute demoune aprè atande konm aprè débarké, banna té pa la avèk oute bande règlomantasyon : lo mask dann léspass piblik ? Zéro kalbass, même in pé bande ponpyé téi vien fé léspor té i mète pa sa dsi zot

Mi anparl pa ou bande mask dsou lo né. Mi anparl pa ou bande mask dsou lo manton. Arzoute èk sa, na poin in plass bande nouvo règloman lé afishé. Mi anparl ar pa ou bonbon maniok épi bonbon piman, manzé inn dsi l'ote. Mi anparl pa ou koman banna i sote dann bra inn-a-l'ote.

Alor méssyé lo préfè si sé arienk de mwin, ou noré pu abréje in pé oute bande règloman é par dsi lo marshé kan ou na poin pèrsone pou fé apliké. Alor siouplé, alon si wi vé, klostèr an bande. Klostère bien ki klostèra, an dèrnyé épi pé dsi la tèrè pou lé z'om bone volonté. Si dé rèst i anrèst in réstan.

Movèze fortune, mové kère : somanké méssyé préfè li mèm li lé pa tro pou sak li di. Antouléka i diré konmsi.

Justin