

Tribune des sections Genève, Vaud Médias et Télécom, Valais de

syndicom

le syndicat des médias et de la communication



pour assurer un contact essentiel avec les membres et leur garantir autrement un espace d'expression

www.syndicomge.org

Edito

Le fil rouge de cette quatrième édition de notre Tribune, c'est la précarité. Du chauffeur qui doit rétrocéder 25% de ses gains à Uber – sans pour autant que ses cotisations sociales soient réglées – aux futurs licenciés-e-s de nos chers géants Jaune et Bleu ainsi que de Tamedia en passant par les chômeur-euse-s, elle sévit à grande échelle.

Comme le montre l'arrêt du Tribunal fédéral dans l'affaire Oppliger contre Edipresse, les représentant-e-s du personnel et les travailleurs qui luttent pour défendre leurs intérêts ne bénéficient d'aucune protection digne de ce nom.

Tant que la majorité des personnes qui votent persisteront à élire des députés qui défendent des intérêts contraires au bien commun, rien ne changera.

Tant que chacun-e aura peur de perdre son travail au point de ne pas oser défendre un collègue ou témoinner en cas de nécessité, les petits chefs continueront de nuire à tout le monde.

Lueur d'espoir, le Collectif des pigistes à Blanqui – dont nous reprenions le manifeste dans notre dernière édition – a très largement contribué à ob-

tenir des avancées significatives pour tous les pigistes du Monde.

Il y a exactement un mois, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'enfant, Amnesty International, l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés, Solidarité sans frontières, Droit de rester Neuchâtel, le Collectif R et Solidarité Tattes ont remis au Conseil fédéral l'Appel contre l'application aveugle du règlement Dublin, lancé au niveau national fin avril. Ce texte rappelle à la Suisse ses obligations de protection envers les enfants réfugiés et leur famille. Il a recueilli 33 000 signatures, autre lueur d'espoir dans un contexte de xénophobie rampante.

Pour la prochaine édition de cette Tribune – censée être un espace d'expression pour les membres de syndicom – espérons que vous serez si nombreux à nous faire parvenir lettres de lecteurs, histoires, coups de gueule, croquis ou poèmes qu'il faudra prévoir un huit-pages. Donc à vos crayons, claviers, feutres ou pinceaux!

Il n'est nul besoin de sacrifier au sacro-saint Oubé: vous pouvez aussi utiliser le bon vieux courrier postal. Les lettres, dans tous les sens du terme, ont la vie dure. Surtout dans un syndicat qui se dit «de la communication».

Marie Chevalley

C'est pas du char !

Si on en juge par le communiqué du collectif syndical CGT du Figaro mis en ligne le 29 novembre (www.cgt-le-figaro.fr), la macronite fait encore des ravages.

Avec son plan de départs volontaires, la direction du Figaro exploite le dispositif de rupture conventionnelle collective prévu par l'une des ordonnances Macron, qui facilite les licenciements collectifs et permet aux employeurs de contourner des protections prévues par la loi.

La direction proposerait à une partie des salariés ainsi «licenciés» d'être réembauchés par le biais d'une filiale récemment créée, mais sous une convention collective nettement moins favorable que celle de la presse quotidienne nationale.

Ces détériorations, ça ne vous rappelle rien de bleu ou de jaune dans notre belle Helvétie? Un esprit chagrin pourrait voir dans certaines «conventions relatives à la résiliation des rapports de travail» une manière de pousser les gens vers la sortie donc vers des CCT détériorées voire inexistantes, «d'un commun accord» bien entendu.

Si on n'arrête pas le char de Jupiter, les salari-e-s du bleu pays de France ne tarderont pas à en être réduits au niveau de protection garanti par «notre» Code des obligations.

La combativité et la solidarité, ça paie !

Voici des nouvelles du Collectif des pigistes à Blanqui (rédaction du Monde, voir notre dernière édition), reçues par le biais de la liste de diffusion du syndicat des correcteurs.

Au terme d'une négociation de plusieurs mois le résultat est bien là, et le Collectif a toute sa place dans cette réussite. Chapeau, camarades !

Fruit d'un compromis (trois niveaux de pigne au lieu d'un ou deux), le résultat concret de l'accord conclu le 15 novembre entre la direction du Monde et les délégués syndicaux est que la pigne passera dès janvier à 160 euros pour la totalité des 36 ou 37 pigistes actuellement employés par le titre.

Revalorisations significatives

Le tarif de la pigne web (qui était de 49,95 euros par feuillet) a été aligné sur celui de la pigne print (soit 65,10 euros) et le tarif-journée a passé de 107 à 120 euros. Dès le 1^{er} juillet 2019 le tarif du feuillet sera porté à 80 euros, pour être aligné sur le tarif pratiqué actuellement à M, le magazine du Monde.

Le critère de passage d'un niveau de pigne à l'autre sera la simple «expérience professionnelle»: 160 euros à partir de deux ans d'expérience professionnelle; 140 avec un an d'expérience; 120 sans aucune expérience.

Un aspect très important de cet accord est qu'il met fin (pour les piges au feuillet et pour les piges à la journée) aux disparités

entre Web et Print. Ce point sera probablement repris comme argument et comme exemple par des organisations syndicales pour des futures négociations de branche.

Communiqué mis en ligne le 16 novembre sur le site des correcteurs CGT

Outre son volet concernant la rémunération des piges au feuillet, il [l'accord] instaure un barème encadrant la rémunération des pigistes postés à la journée.

C'est une avancée significative qui est due pour une large part à la mobilisation des pigistes eux-mêmes et qui répond partiellement aux revendications du Collectif des pigistes à Blanqui: la plupart des pigistes devraient désormais être au niveau de rémunération que nous demandions pour toutes et tous; le Collectif regrette cependant la persistance de trois niveaux dans ce barème, dont un très bas réservé à des personnes dépourvues d'expérience professionnelle.

Les pigistes restent mobilisés et vigilants et veilleront à l'application de cet accord dans l'esprit d'équité recherché.

Extraits choisis par Marie

Swisscom-Mila, une externalisation rampante

Le 20 octobre à Berne, les dirigeants de Swisscom ont présenté Mila à notre syndicat. Ils se sont voulu rassurants: d'autres acteurs pourraient bientôt nous concurrencer, le monde change et il faut se préparer aux nouvelles formes de travail.

La prochaine étape consistera à mettre en place Mila Pros, qui attribuera des dérangements à des électriciens, alors que Mila Friends fait déjà transiter les installations à ces mêmes électriciens ou autre indépendant inscrit sur cette plateforme, les enlevant par là même aux techniciens certifiés de Swisscom. Quand nous avons demandé ce que vont devenir nos techniciens, on nous a clairement fait comprendre que par rapport aux partenaires, ils étaient plus chers donc à jeter.

Il n'y a pas que Mila

Le 6 décembre des chauffeurs genevois de Pégase Léman et StarLimo-Luxe – compagnies qui travaillent en fait pour Uber – se sont mis en grève pour dénoncer des conditions de travail proches de l'esclavage.

La prise de position publiée sur le site d'Unia dit bien la nature de ce genre de plateforme.

Dans l'univers Uber, les travailleurs et travailleuses doivent être flexibles, porter eux-mêmes l'entière responsabilité de leur survie économique tout en dépendant fortement de leur employeur, qui dicte à son gré les règles du jeu de la branche.

Uber équipe les chauffeurs et chauffeuses avec son logiciel, leur attribue les courses, définit les itinéraires par l'intermédiaire de l'app, fixe les prix et les règles de comportement, encaisse l'argent et paie les chauffeurs et chauffeuses. L'entreprise garde 25% du prix de la course comme lucrative commission. Uber peut en tout temps exclure immédiatement les chauffeurs et chauffeuses de l'app, donc du point de vue du droit du travail: les licenciés.

Uber refuse de considérer ses chauffeurs et chauffeuses comme des employé-e-s et ne paie donc aucune cotisation aux assurances sociales. C'est illégal et encourage l'indépen-

dance fictive. La SUVA et une expertise juridique du professeur Kurt Pärli (Université de Bâle) ont souligné qu'Uber est tenu, en tant qu'employeur, de respecter les obligations correspondantes.

Unia demande aux autorités de faire valoir les lois. Uber est un employeur et doit respecter ses obligations. Tant que l'entreprise viole volontairement les lois, les apps d'Uber doivent être bloquées en Suisse.

Ne lâchons pas la proie pour l'ombre !

Ces modèles d'affaires tendent à provoquer l'implosion des conventions collectives et de tout le système social. Les salaires baissent. Plus grave, sous couvert d'autonomie et en répandant l'illusion d'être son propre patron, ces formes de travail prétendent nouvelles mèneront les salarié-e-s à l'esclavage. Nos membres demandent à notre syndicat de ne rien

lâcher: au sein de Client Facing Solutions (CFS, secteur de Swisscom IT Services), 800 postes de travail sont menacés. Sans oublier RLA (construction du réseau), secteur de IT Network & Infrastructure (INI), où l'on parle de 100 postes de travail supprimés.

Nous demandons un engagement ferme de notre syndicat. Swisscom doit donner des assurances quant au maintien des postes de travail, des conditions salariales et sociales. Nous revendiquons aussi une protection contre les licenciements des travailleuses et travailleurs de plus de 55 ans. Quel intérêt auraient nos syndiqués à accepter des conditions salariales, sociales et professionnelles revues à la baisse? C'est au pied du mur que l'on voit le maçon, attention tout le monde nous regarde.

José Ramon Gonzalez, membre du GI Retraité-e-s

Assemblée générale
ordinaire de
la section Genève

**samedi
17 mars 2018
à 14h à l'UOG**

pl. des Grottes, Genève

Intervenants:

Daniel Münger, président
central de syndicom

Michel Schweni,
journaliste et formateur

Vous recevrez début
février une invitation et
l'ordre du jour.

La « gestion paritaire » des caisses de pension exp(l)osée

Suite à l'arrêt du Tribunal fédéral qui a débouté Hans Oppliger – licencié par Edipresse en 2010 – de toutes ses prétentions, les avocats de la défense ont écrit une lettre ouverte que nous publions ci-dessous.

Hans Oppliger a travaillé de 1979 à 2009 comme rotativiste pour le groupe Edipresse, qui s'est rapproché de Tamedia en 2009, et qui a été repris par celui-ci en 2013.

Il a été président du secteur Industrie graphique et emballage du syndicat comedia, devenu syndicom. Après avoir présidé pendant des années la commission ouvrière de son entreprise, il a été élu comme représentant des assuré-e-s au conseil de la fondation de prévoyance Edipresse en 2005

et son mandat a été reconduit pour quatre ans en 2009.

Il s'est engagé avec succès contre la baisse des prestations et du taux de conversion envisagée à l'époque par sa caisse de pension, en réclamant, au besoin, une hausse des cotisations paritaires afin de maintenir les prestations en cas de baisse du taux de conversion.

À l'automne 2009, le groupe Edipresse, téléguidé par Tamedia, a décidé la suppression

d'une centaine de postes de travail, afin de renforcer encore la rentabilité du groupe.

Evidemment, Edipresse/Tamedia en a profité pour mettre Hans Oppliger dans la charrette de licenciements.

La convention collective prévoyait à l'époque ce qui suit (voir encadré), pour la protection d'un membre élu par les salarié-e-s :

1. Les membres élus de la représentation des travailleurs ainsi que les représentants élus aux conseils de fondation des institutions de prévoyance ne seront ni licenciés ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentant du personnel.
2. Si une entreprise envisage de licencier un tel représentant du personnel, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision.

ment par écrit en énonçant les motifs de cette décision.

3. Le travailleur ou la travailleuse concerné peut demander, dans un délai de trois jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs portant sur l'intention de le licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de trois jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être en-
4. La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois, si le travailleur ou la travailleuse a contesté le préavis. Dès la quatrième année de fonction, le licenciement peut être prononcé au plus tôt après deux mois.

suite fait appel à viscom et au syndicat concerné pour examen et médiation.

4. La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois, si le travailleur ou la travailleuse a contesté le préavis. Dès la quatrième année de fonction, le licenciement peut être prononcé au plus tôt après deux mois.

Il faut remarquer qu'il est très rare, en Suisse, qu'un représentant élu du personnel ose tenir tête à son employeur, comme Hans Oppliger l'avait fait en s'opposant avec succès à la baisse du taux de conversion.

Il l'a payé cher. Après trente ans de travail d'une qualité unanimement reconnue, tant par ses collègues que par l'employeur, ce dernier a pris la décision de le licencier.

La première lettre de convocation ne l'a pas atteint valablement, car il était en arrêt maladie.

Ce premier licenciement était par conséquent nul, mais l'employeur a déclaré par écrit sa volonté de le licencier dès que l'arrêt de travail sera terminé.

Hans Oppliger a immédiatement, en novembre 2009, demandé la mise en œuvre de la procédure prévue par la CCT.

L'entreprise lui a encore adressé deux courriers pendant l'arrêt maladie, réitérant son « intention de le licencier dès que possible ».

Elle a cependant convoqué Hans Oppliger à un nouvel entretien à la fin de l'arrêt maladie, en avril 2010, en refusant malgré cela de poursuivre la procédure conventionnelle.

Hans Oppliger a contesté la validité du licenciement pour non-respect de la CCT et a subsidiairement demandé une indemnité pour licenciement abusif. Il était prêt à renoncer au plan social en cas de réintégration.

Les tribunaux vaudois et le Tribunal fédéral, par arrêt du 1^{er} septembre 2017 (ATF 4A_656/2016, avec références), viennent de le débouter de toutes ses demandes.

Le Tribunal fédéral estime – bien que Hans Oppliger ait demandé dès le début le respect de la procédure conventionnelle – qu'il aurait dû réitérer cette demande pendant l'arrêt maladie, après chacun des deux courriers de l'employeur, et ce malgré le fait que l'entreprise avait annoncé vouloir renouveler le licenciement dès que possible!

Le Tribunal fédéral fait ici preuve d'un formalisme pour le moins excessif.

Le Tribunal fédéral (TF) estime en outre que le but de la disposition de la CCT n'est « pas de permettre aux travailleurs concernés et aux parties signataires de la CCT d'influer sur le processus décisionnel de la société employeuse ».

Selon le TF, la CCT impose à l'employeur « une simple obligation d'annonce préalable pour vérifier que les motifs du li-

cenciement n'ont rien à voir avec l'activité de représentant du personnel ».

Contrairement à la procédure en matière de licenciements collectifs (prévues par le Code des obligations, art. 335d et suivants), la disposition de la CCT ne permet pas aux travailleurs, selon le TF, « de peser effectivement sur le processus décisionnel relatif au licenciement collectif envisagé ».

Les tribunaux ont ainsi estimé, par un sophisme achevé, que Hans Oppliger aurait dû renouveler sa demande d'entretien préalable au licenciement même pendant son arrêt maladie, malgré le fait que l'entreprise avait déjà annoncé par écrit sa volonté de renouveler le licenciement dès que possible.

En résumé, la disposition conventionnelle en question s'avère n'être qu'un chiffon de papier, qui ne protège en rien les représentants élus des salarié-e-s.

Dans une deuxième partie de son arrêt, le TF réaffirme sa jurisprudence selon laquelle, en présence de licenciements économiques avérés, l'employeur est pratiquement toujours fondé à licencier un représentant élu des salarié-e-s.

Il se réfère notamment à un arrêt qu'il a rendu précédemment, dans lequel il s'appuie sur l'éventualité que la protection renforcée d'un représentant élu des salarié-e-s puisse entraîner le licenciement d'une personne socialement défavorisée et s'avérer ainsi injuste.

Le Tribunal fédéral « oublie » ce faisant que les salariés élisent librement leurs représentants et qu'ils choisissent donc collectivement et consciemment celles et ceux qu'ils veulent protéger, en donnant à la personne concernée la possibilité (et le risque) de s'opposer, si nécessaire, à leur employeur.

En donnant à l'employeur toute licence de placer le salarié représentant de ses collègues dans chaque charrette de licenciements économiques, le Tribunal fédéral réduit à néant la protection déjà lamentablement insuffisante des représentants élus des salariés, ce qui a valu à la Suisse une condamnation de la part du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Ce dernier a estimé en 2006 que la Suisse viole une convention fondamentale, la convention 98, qui fait partie des Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

Depuis lors, la jurisprudence du Tribunal fédéral a ainsi affaibli davantage encore, si cela est possible, la protection des représentants syndicaux déjà jugée insuffisante précédemment par l'OIT.

En conclusion, citons encore le Tribunal fédéral dans un autre arrêt (ATF 9C_401/2011) concernant Hans Oppliger: « La question du bon fonctionnement de la gestion paritaire [d'une caisse de pension] ne se pose qu'au moment du remplacement du membre sortant, et non lors de la sortie d'un membre du conseil de fondation. »

En d'autres termes, l'employeur peut écarter tout représentant élu des salariés qui ne dit pas oui et amen à tous ses ordres au sein du conseil de fondation. Ensuite l'employeur pourra dire en toute quiétude: « au suivant »!

Nul doute alors que la « gestion paritaire » et le « partenariat social » fonctionneront encore mieux...

Rien de tel, en effet, « pour encourager les autres ».

Les salarié-e-s de ce pays doivent se saisir du cas scandaleux de Hans Oppliger pour revendiquer une protection digne de ce nom des représentant-e-s élus des salarié-e-s.

900 milliards de francs sont gérés, soit-disant « paritairement » par les salariés et les employeurs dans les caisses de pension suisses. Le cas de Hans Oppliger montre ce qu'il en est en réalité! Il y a là un autre aspect du vol des rentes.

Christian Dandrès
Maurizio Locciola
Eric Maugué
et Romolo Molo

Comment protéger les militants du syndicat dans les entreprises ?

Je voudrais d'abord remercier les personnes et organisations qui m'ont soutenu pendant ces longues années qu'a duré mon procès. Ce n'est pas évident de rester « debout » sur une aussi longue durée. Il fallait aller au bout afin de faire la démonstration de la situation d'arbitraire pour ce qui concerne la protection des militants du syndicat sur le lieu de travail. Il ne s'agit pas seulement de dénoncer l'injustice qui m'a été faite et l'attaque aux représentant-e-s élus des salarié-e-s en général, mais de commencer le début d'une riposte.

A mon avis, le pire serait de lancer une initiative fédérale à froid, ce serait le plus sûr moyen d'enterrer définitivement la protection des délégué-e-s. Avant l'initiative des syndicats chrétiens dans les années quatre-vingts il y avait eu des dénonciations publiques de licenciements, notamment dans l'entreprise horlogère Gay Frères, et des manifestations de rue importantes. Aujourd'hui, nous séparons artificiellement ce qui doit être mené conjointement: un livre noir de dénonciation des licenciements abusifs d'une part, des propositions d'initiative d'autre part. Nous faisons ainsi le jeu du patronat, qui nous renvoie hypocritement au « partenariat social » et aux CCT qui, malheureusement comme dans mon cas, n'accordent souvent aucune protection.

Tout le monde parle de développement durable, mais la convention 98 de l'OIT que la Suisse viole allègrement depuis plus de dix ans en fait partie, dans l'indifférence générale. Les milieux écologistes et les Eglises, qui nous soutenaient il y a une dizaine d'années dans nos revendications, se sont éloignés car nous les avons négligés.

se sont éloignés car nous les avons négligés.

Que revendiquer aujourd'hui? Dénonciation de chaque nouveau licenciement abusif et projet d'initiative fédérale ne suffisent pas. Nous devons exiger à chaque renouvellement de CCT l'introduction de dispositions efficaces: comme Me Christian Bruchez l'a proposé, la nullité de la résiliation en temps inopportun (sur le modèle de l'art. 336c CO) doit être étendue aux représentant-e-s élus des travailleurs, sauf juste motif. Parallèlement, des pénalités dissuasives doivent être introduites, échelonnées en fonction du chiffre d'affaires et du nombre de salariés.

Chaque refus d'introduire de telles clauses de protection efficaces doit être dénoncé publiquement, le double jeu patronal consistant à refuser tout progrès législatif au nom des CCT exposés sans complaisance bureaucratique. Le Conseil fédéral se cache derrière ce refus hypocrite, quand il ne commande pas des rapports tièdes de centaines de pages qui préconisent, au mieux, des demi-mesures.

La loi sur l'égalité entre hommes et femmes, encore insuffisante, protège les salarié-e-s qui défendent leurs droits (art. 10 LEg); en revanche, les représentant-e-s élus de ces mêmes salarié-e-s, qui sont les mieux à même de les conseiller et de constater les abus et les inégalités, sont sans protection aucune (comme l'a été ma collègue Rose Lornet, injustement oubliée)! Il est temps que cesse ce mépris pour les droits fondamentaux, dans un pays qui prétend être le modèle du monde entier.

Hans Oppliger

Nous vous souhaitons de joyeuses fêtes et une excellente année 2018 !

Nous espérons que cette nouvelle année sera riche en projets et en rencontres. Et comme il n'y a pas que le travail qui compte, nous vous souhaitons également beaucoup de bonheur sur le plan personnel.

Nous profitons de ces vœux pour vous informer que les bureaux de syndicom seront **fermés** dès le vendredi 22 décembre au soir et rouvriront le mercredi 3 janvier 2018. A bientôt!

Vos comités de section Genève, Valais, Vaud Télécom et IGE Vaud Lausanne

Du coup de tampon au coup de gueule

Message à toi ô grande patronne de ma vie, de mes obligations auprès de mes créanciers. Que suis je devenue? Est-ce de ma faute si tu te sens en perte d'argent, en perte de bénéfices auprès de ton Dieu que l'on appelle Confédération?

Ces derniers temps je me pose la question à tout moment... et surtout la nuit, où je devrais dormir sereinement... mais non je pense à toi et ne dors pas.

Ces nombreuses années je t'ai servie en contrepartie de mon salaire. J'ai fait tout ce que tu me demandais. J'ai été « décorée » d'une petite prime de ta part, en remerciement.

J'étais très fière de te donner tout ce que tu me demandais. Je dormais bien la nuit. J'étais heureuse de redémarrer le travail pour toi le lendemain.

Puis tu me trahis. Tu me dis que mon travail au guichet n'est pas assez efficace. JE VEUX DE LA PRODUCTIVITÉ dis-tu... Je ne comprends plus. Tu ne veux plus de moi alors qu'avant tu me glorifiais?

Et j'ai alors compris. Tu veux encore plus d'argent en te débarrassant de moi qui t'ai toujours suivie dans tes objectifs tes désirs tes ordres...

Je ne te suivrai plus patronne de ma vie, j'ai décidé de me battre, de te contraindre. Pour moi, mes collègues et les jeunes. Je n'ai pas peur de toi. Unis nous sommes plus forts

PS Merci chère patronne. Ta politique m'a rendue forte. LUTTONS.

La guichetière inconnue

Au travail, feignants !

Sous couvert de rationalisation, l'application toujours plus restrictive de la loi sur le chômage (LACI) risque d'entraîner de gros dégâts. L'accent est mis sur le contrôle, aux dépens de l'aide à la recherche d'emploi.

A Genève, depuis le 1er novembre, les formulaires papier ne sont plus distribués systématiquement lors de l'inscription. Ils seront encore disponibles sur des présentoirs jusqu'à épuisement du stock, après quoi les demandeurs d'emploi devront les télécharger et les imprimer. Comme si disposer d'un ordinateur personnel et d'une imprimante allait de soi.

Cela revient à faire des économies sur le dos des chômeurs, sans parler de l'exigence de plus en plus répandue d'être atteignable par courriel et d'envoyer son CV par voie électronique. Plusieurs caisses ont déjà constaté que bien des personnes sont désorientées et n'apportent pas les documents nécessaires à la demande d'indemnité.

Deux rôles distincts

Lors de l'inscription au centre d'accueil, il faut choisir une caisse de chômage. Par la suite, l'Office régional de placement (ORP) attribue le demandeur-euse d'emploi à une conseillère ou un conseiller. Ce dernier doit vérifier les recherches d'emploi et aider la personne dans ses démarches pour trouver de l'embauche.

Quant à la caisse choisie par l'assuré-e, elle détermine s'il y a un droit à l'indemnité journalière, en calcule le montant et verse chaque mois les indemnités journalières.

Sanctions

Si l'assuré-e ne se conforme pas aux prescriptions de contrôle ou si ses recherches d'emploi sont jugées insuffisantes, il encourt des pénalités sous forme de jours de suspension dans son droit à l'indemnité. Il se retrouvera donc sans ressources pour une période qui peut aller de trois à soixante jours (c'est-à-dire près de trois mois, seuls les jours ouvrables étant indemnisés) en cas de faute grave.

La plupart des pénalités viennent de l'ORP, par le biais des conseiller-ère-s et selon un barème précis (faute légère, faute de gravité moyenne, faute grave). Les conseillers ont une marge de manœuvre toujours plus restreinte pour tenir compte de la situation que vit la personne sans emploi.

Toutefois, la caisse «payeuse» peut être contrainte de prononcer une sanction au début du délai cadre dans le cas où l'assuré est jugé entièrement ou partiellement responsable de la perte de son travail. Là encore, il y a très peu de marge de manœuvre.

Cercle vicieux

Hormis une adaptation à la traque obsessionnelle des abus et des économies possibles qui sévit partout, la LACI n'a pas vraiment suivi l'évolution d'un monde du travail de plus en plus dur: explosion du

nombre de contrats à durée déterminée, agences de travail temporaire, plateformes de services, indépendance fictive (et contrainte, dans la plupart des cas). Tout se passe comme si les chômeur-euse-s – trop souvent considérés comme des feignants qui ne veulent pas travailler ou des bras cassés – étaient les seuls responsables de leur perte d'emploi.

Les caisses de chômage sont étroitement contrôlées par le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) lors de révisions périodiques. Si le Seco considère que la caisse n'aurait pas dû tenir compte d'un certificat médical ou de pressions subies par l'assuré-e, la caisse est alors tenue de rembourser les indemnités indûment versées.

Les médecins subissent eux aussi des pressions, de la part des assurances perte de gain surtout, pour renvoyer les personnes au travail le plus vite possible. Et parfois aussi de la part des assuré-e-s, qui n'ont guère d'autre possibilité que «guérir» pour avoir droit aux indemnités chômage et demandent à être déclarés aptes au travail – contre l'avis du médecin – alors que de fait ils ne le sont pas encore.

Tout le monde est pris dans cet engrenage et en souffre, inutilement.

Marie Chevalley, antenne genevoise
de la caisse de chômage syndicom

- En cas de menace de licenciement, avisez le syndicat en temps utile !

- Le motif du licenciement : il doit ressortir de l'attestation de l'employeur que c'est bien l'employeur qui a résilié les rapports de travail, que ce soit en raison d'une période de protection échue (maladie), de problèmes économiques, d'un profil de poste qui ne correspond plus à celui de la personne en raison d'une restructuration.

- Si on vous pousse vers la sortie en vous rendant la vie impossible et que vous n'en dormez plus, ne vous laissez pas démolir mais consultez un médecin à temps. Dans tous les cas, avant le licenciement. Prenez rapidement contact avec le syndicat !

- Si vous êtes convoqué-e à un entretien par un supérieur hiérarchique, n'y allez jamais seul-e. Faites-vous accompagner par un-e secrétaire syndical, ou au moins par un-e collègue. Cas échéant, n'hésitez pas à demander des modifications au procès-verbal s'il ne reflète pas ce que vous avez voulu dire.

- Si vous sollicitez un entretien pour exposer vos griefs envers un supérieur hiérar-

chique, demandez un procès-verbal ou prenez des notes et envoyez ensuite un message écrit qui confirme ce qui a été dit. Sinon votre plainte ne servira strictement à rien !

- Ne renoncez à vos droits sous aucun prétexte, ne concluez jamais d'«arrangement» dans ce sens. Vous risqueriez d'être jugé responsable de votre perte d'emploi, ce que la LACI considère comme une faute grave. S'il y a des problèmes liés au paiement du délai de résiliation, il faut alors introduire une demande en conciliation auprès des Prud'hommes. Au moment de compléter la demande d'indemnité, joindre une copie de ce document ou à tout le moins préciser que vous envisagez une telle démarche. Ce n'est qu'à cette condition que la caisse de chômage se subrogera à l'employeur pour le paiement du délai de résiliation.

- Commencez les recherches d'emploi dès la résiliation des rapports de travail. Au minimum 10 par mois. Elles peuvent consister en courriels ou téléphones. Dans ce dernier cas, pensez à noter le nom de la personne contactée ainsi que la date.

« D'un commun accord », vraiment ?

Lors de nos permanences, nous sommes confrontés à des « conventions relatives à la résiliation des rapports de travail ». Certains employeurs se soucient beaucoup de leur image d'entreprise sociale et font peu des sanctions qu'entraînent trop souvent ces «accords» lors de l'inscription au chômage.

Travaillant pour La Poste depuis dix ans, Sophie (prénom fictif) a été longtemps confrontée aux brimades et humiliations incessantes de son supérieur direct. Malgré ou peut-être à cause de ses efforts constants pour ne pas perdre la face donc son travail, elle est entrée peu à peu dans un état dépressif sévère qui a entraîné une incapacité de travail de plusieurs mois.

Pressions du Case Management

En début d'année, Sophie (nom d'emprunt) a été approchée pour «trouver une solution». Etant donné la restructuration des offices de poste et l'incertitude de la date de reprise du travail, il lui a été demandé – avec une insistance plus qu'appuyée – de signer une convention mettant fin aux rapports de travail «d'un commun accord».

Alors même que son médecin lui avait reconnu une capacité de travail partielle et consi-

dérait qu'un «retour progressif au travail serait indiqué dans les meilleures conditions», La Poste a proposé à Sophie de retourner dans l'office même où elle avait subi les brimades de son supérieur, ce qui n'était – de loin – pas les meilleures conditions. Il n'était tout simplement pas envisageable de retourner au travail dans le même office. Confrontée à cette impasse et à bout de forces, Sophie n'a eu d'autre choix que celui de signer la convention de résiliation.

Première opposition

A sa demande d'indemnité, notre membre a dûment joint certificats médicaux et lettre d'explication. La caisse de chômage lui a notifié une suspension de trente-cinq jours pour faute grave, arguant que le poste qu'elle était convenable (ce qui n'était manifestement pas le cas) et surtout qu'un «une résiliation du contrat de travail d'un

commun accord est considérée comme une résiliation du contrat de travail par l'assuré» (D24 Bulletin LACI).

Sophie a fait opposition, arguant que ce paragraphe D24 – sur lequel se fondait en grande partie la décision – ne figure nulle part dans la loi ni même dans son règlement d'application. En effet, le Bulletin LACI constitue l'interprétation de la loi par le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) et non la loi elle-même. Sophie a également plaidé le caractère non convenable du poste qu'elle était dans les faits, La Poste ne lui a laissé aucun choix. La caisse de chômage l'a déboutée de son opposition.

Opposition en deuxième instance

Révoltée par cette décision, qui ne tenait aucun compte des éléments nouveaux apportés, Sophie a décidé de porter son cas devant la Chambre

des assurances sociales du Tribunal cantonal. Elle a plaidé que La Poste refuse d'assumer sa responsabilité d'employeur, se défaussant ainsi sur une employée du comportement inacceptable d'un supérieur hiérarchique.

Manifestement, elle n'est pas seule dans ce cas: sur les instances du Service des ressources humaines de La Poste, le Service social a récemment mené un audit de l'office en cause au cours duquel 25 employé-e-s ont été entendus et on leur a garanti l'anonymat. Espérons que cette fois-ci, ils ne craindront pas de s'exprimer et de briser ce qui s'apparente à une omerta, induite par la peur de perdre son emploi ! Nous attendons le verdict de la Chambre des assurances sociales avec beaucoup d'espoir.

Michel Guillot
et Marie Chevalley

Actualités syndicales

Facteurs et factrices lettres de la RDC Genève

Malgré plusieurs mesures prises (paiements d'heures supplémentaires, adaptation de taux d'occupation et plusieurs nouveaux engagements), suite à la rencontre avec les responsables de la RDC Genève, la situation ne s'est guère améliorée pour le personnel distributeur. Depuis la mi-novembre, il y a vraiment beaucoup de travail et les heures supplémentaires s'accumulent.

Limite à respecter

Sauf cas exceptionnels et non prévisibles, la loi sur le travail limite la durée maximale de la semaine à 50 heures. Les gros volumes sont le plus souvent prévisibles. En règle générale, ils ne constituent donc pas un cas exceptionnel.

Au cas où tu dépasserai 50 heures par semaine, tu as le droit de refuser

le travail supplémentaire. Les pauses légales doivent aussi être respectées.

Si – par peur de perdre ton emploi – tu cèdes aux pressions et travailles malgré tout plus longtemps, tu pourrais te trouver pris-e dans un contrôle ou pire, provoquer un accident. Tu risques un retrait de permis, dont la durée varie en fonction de la situation et de ton historique. Si tu perds ton permis, tu perds aussi ton emploi !

Faire pression sur un employé pour qu'il accepte le travail supplémentaire dans n'importe quelles conditions revient à transférer le risque de l'entreprise sur lui, au lieu d'engager le personnel nécessaire. En cas de questions ou de problèmes, n'hésite pas à prendre contact avec ton syndicat.

Sondage

A PostMail, dans le service de la distribution des lettres, syndicom a lancé un sondage au niveau national sur le travail

à temps partiel et les heures supplémentaires. En effet, nous avons constaté que depuis plusieurs années, l'augmentation de la flexibilité s'est surtout faite aux dépens du personnel travaillant à temps partiel. Mais le personnel à 100% n'est pas forcément mieux loti. Il faut qu'un maximum de collègues prennent le temps de remplir ce petit questionnaire. Plus nous aurons de réponses plus nous aurons de force pour intervenir auprès de PostMail, afin de revoir les «règles du jeu» et d'instaurer une application meilleure.

Réseau postal

Le mardi 7 novembre 2017, pas moins de 60 collègues actifs ont participé à l'assemblée du personnel de Réseau postal. Pour la section Genève, c'est historique.

La mobilisation commence enfin à se faire sentir auprès du personnel concerné par ce démantèlement des offices de poste. Vu la pression popu-

laire et politique, La Poste a reporté l'examen de l'office de Châteline à 2019. C'est un début.

Le 30 novembre 2017, c'est au tour du Conseil des Etats de soutenir – par 35 voix contre 5 – la motion qui demande une révision de la loi sur la poste, en modifiant les critères d'accessibilité, et d'y intégrer des critères régionaux.

Au niveau national, les différentes pétitions que nous avons lancées contre les fermetures d'offices de poste ont récolté à ce jour plus de 100 000 signatures. La pression sur le Conseil fédéral et sur La Poste augmente.

Le samedi 2 décembre, syndicom a organisé une manifestation en collaboration avec le Parti socialiste et le Parti radical de gauche, pour le lancement d'une pétition contre la fermeture de la poste de Chêne-Bougeries. Tous les partis politiques – à l'exception notable du PLR – étaient représentés et nous ont apporté leur soutien.

Pour les facteurs colis, «Mytime» est le terme qui désigne le nouveau calcul du temps de travail. Le système sera plus transparent et prendra mieux en compte le travail effectif. Par rapport à l'ancien système AZB, il représente une amélioration sensible. Mytime entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

Visite sur le terrain

Pour la fin du mois de février 2018, je souhaite rencontrer le plus de collègues possible, sur leurs places de travail. Pour ce faire, je visiterai toutes les bases de distribution de PostMail, ainsi que tous les offices de poste se trouvant sur le territoire dont j'ai la charge, qui va depuis peu jusqu'à Rolle.

Chères et chers collègues,
je vous présente mes meilleurs vœux pour 2018.

Michel Guillot
secrétaire régional

Le mot de la CGAS

Fondée en 1962, la Communauté genevoise d'action syndicale est depuis 1995 l'organisation syndicale faîtière de l'ensemble des syndicats genevois : syndicom en est membre comme il se doit. Le comité de rédaction a considéré nécessaire de créer dans cette publication une rubrique qui présentera les prises de position que nous partageons avec elle. Pour l'inaugurer, nous avons retenu le rapport que sa présidente Manuela Cattani a rédigé à l'intention du journal de sa propre organisation : le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT).

Assemblée des délégué·e·s USS

Non au relèvement de l'âge de la retraite des femmes !

Ainsi en a décidé, après un débat tendu, la centaine de participant·e·s à l'assemblée des délégué·e·s de l'USS, le 3 novembre 2017. Après avoir adopté un cahier de revendications en matière de retraite, l'Assemblée a également condamné le nouveau projet fédéral de réforme de la fiscalité des entreprises PF17.

Gauche syndicale mise en cause

« L'échec de PV2020 est une opportunité perdue de renforcer pour la première fois depuis des décennies l'AVS et d'améliorer les rentes. Si les cantons de Vaud et de Genève avaient voté autrement, alors PV2020 l'aurait emporté. Il n'en a pas été ainsi car les syndicats ont été désunis et la minorité n'a pas respecté la position majoritaire. Cela ne doit plus se reproduire », a déclaré le président de l'USS dans son discours d'ouverture. Il a été suivi par une bonne dizaine d'orateurs et quelques oratrices, qui ne sont pas privés de critiquer verbalement les agissements de la gauche syndicale, dont la CGAS, l'USV et le SIT, coupable d'avoir mené son combat contre le mauvais compromis jusqu'au référendum et d'avoir mené une campagne qui a influencé le vote final.

Le NON à PV2020 est une victoire des femmes

La gauche syndicale, très minoritaire à l'assemblée, ne s'est pas laissé démonter et a invité l'USS à un peu d'autocritique. Les résultats du vote populaire montrent clairement que les femmes et les salarié·e·s à bas revenus ont très largement refusé PV2020.

Et d'inviter l'USS à s'appuyer sur ce résultat et à fixer clairement sa double opposition au relèvement de l'âge de la retraite que la droite tentera d'imposer : celle de tous à 67 ans, mais également celle des femmes, qui doit rester au seuil actuel de 64 ans.

Train de mesures sur les retraites

Un train de mesures a ainsi été adopté à l'unanimité, dans l'attente de débats plus

approfondis lors du congrès de l'USS de novembre 2018.

Grâce au combat de la gauche syndicale, y figure désormais l'opposition ferme de l'USS au relèvement de l'âge de la retraite des femmes, en compagnie d'autres revendications, comme celle d'augmenter rapidement les rentes AVS afin qu'elles puissent suivre le rythme des hausses des primes-maladie et des dépenses de santé.

Concernant le financement de ces améliorations, c'est avant tout la hausse des cotisations salariales qui est préconisée, comme c'était le cas pour AVSplus.

Quant au deuxième pilier, l'USS va lancer une campagne pour dénoncer les juteux profits réalisés par les banques et les assureurs au détriment des rentes des assuré·e·s.

Contre PF17 et les inégalités salariales

Parce qu'il repropose les mêmes outils fiscaux permettant aux entreprises de réduire massivement leurs impôts dans le même objectif de défiscalisation des bénéfices, parce qu'il générera encore des milliards de recettes en moins pour les collectivités publiques, parce qu'il aura les mêmes effets dévastateurs que la RIE3 balayée le 12 février de cette année, le nouveau projet fédéral de réforme de la fiscalité PF17 a été fermement condamné par l'Assemblée. Cette dernière a accepté à l'unanimité la résolution proposée par la CGAS.

Considérant que la fiscalité des entreprises est un outil de répartition des richesses tout autant fondamental que la rémunération du travail, la résolution préconise le recours au référendum en cas d'adoption par le parlement du projet tel que connu à l'heure actuelle.

Enfin, l'Assemblée a décidé d'accroître la pression sur le parlement afin d'obtenir une révision de la loi sur l'égalité à la hauteur des attentes des femmes en matière d'égalité salariale.

Manuela Cattani,
présidente de la CGAS

Infos du secteur Médias

Marché de l'impression de journaux

Pour commencer, quelques chiffres intéressants. En 2016, la consommation de papier journal en Suisse était de 170 000 tonnes alors qu'elle était de 330 000 tonnes en l'an 2000. Selon les chiffres du journal *Le Matin* (voir édition du 19.11.2017), le recul est général et la demande est retombée au niveau de 1972.

L'impact des fermetures des rotatives et la concentration de l'impression des journaux sont très fortement ressentis sur les places de travail. En effet, bien des emplois ont été supprimés et d'autres risquent de l'être dans la branche, le stress a augmenté et les conditions générales de travail se sont dégradées.

La situation est, on le sait, difficile pour les journaux. Début novembre 2017, Ringier annonce la fermeture du centre d'impression de Lucerne (172 emplois). Dès 2019, les journaux qui s'y imprimaient (*Blick*, *Sonntagsblick*, etc.) seront imprimés au centre d'impression de Tamedia à Zurich. Quant au journal *Le Temps*, il sera finalement imprimé à Tamedia-Bussigny.

A Genève, Atar a licencié, sur huit mois, une dizaine de personnes. Des discussions sont en cours mais certains cas finiront très probablement devant les Prud'hommes. syndicom accompagnera ses membres dans la défense de leurs intérêts.

A Fribourg, une annonce de licenciement collectif (27 personnes touchées dont 4-5 licenciements et 15-16 préretraites) a eu lieu en novembre également. Dans ce cadre, nous négocions, avec la commission du personnel, un plan social. Les collègues de Saint-Paul sont très mobilisés.

Dans la foulée d'une réorganisation du Groupe Saint-Paul, la direction réclame une augmentation du temps de travail. Les trois sites du Groupe Saint-Paul – à Bulle (Glasson Print), Estavayer (Centre d'impression de la Broye) et Fribourg (Imprimerie Saint-Paul) – seront regroupés au sein de Média F. Cette entreprise, qui n'est pas soumise au CCT alors que les trois autres le sont, sera structurée en entreprise générale de communication. Les collègues de Fribourg se sont déjà opposés par écrit aux 42 heures, reste à discuter avec les collègues des autres sites. Une demande a déjà été formulée pour que Média F soit signataire du CCT et des discussions sont en cours.

Si les synergies annoncées dans le groupe se confirment et se renforcent, il est à craindre qu'un regroupement à (court ?) terme des trois sites d'impression entraîne des licenciements ultérieurs. Il est vrai qu'en 2014, l'Imprimerie Saint-Paul avait déjà effectué un licenciement collectif (syndicom avait accompagné le personnel et négocié un plan social) dans le cadre de la fermeture de la rotative.

Concentration médiatique
Les journaux qui s'imprimaient à Saint-Paul, *La Liberté*, *La Gruyère* etc., sont depuis imprimés à... Tamedia. Pareil pour *L'Express*, *L'Impartial*, *la Neue Zürcher Zeitung*, *la Basler Zeitung*, *le Bieler Tagblatt*, *Le Journal du Jura* etc., la liste est bien trop longue. Tous ces journaux sont désormais imprimés chez Tamedia, qui pavoise dans son communiqué du jeudi 07.12.17 : « Comp-

tant plus de six millions d'utilisatrices et utilisateurs réguliers, les médias imprimés conservent une excellente position sur le marché suisse (étude tous médias confondus «(MA Strategy 2017)»). Les journaux et les magazines de Tamedia touchent deux tiers de la population du pays. » Vous avez dit diversité de la presse ?

S'il est vrai que ces titres n'appartiennent pas tous à Tamedia, la concentration – tant de l'impression que des titres – dans un même groupe de média n'est de toute façon pas un signe positif. Ce problème touche au fondement même de la démocratie car c'est par l'information que le public se forme une opinion.

Au moment où l'on s'apprête à voter sur No Billag, il faudra en tenir compte. En effet, dans le but de ne pas laisser la voie libre à une uniformisation complète et privée de l'info de masse, le vote a son importance. Le journal *Le Courrier* risque de se sentir bien seul, mais il aura un rôle intéressant et essentiel.

Confrontés aux vagues de licenciements annoncés sans sourcilier par la direction du groupe, les journalistes des rédactions romandes de Tamedia se mobilisent. Ils luttent également contre l'uniformisation de l'information, les coupes dans les places de travail, les déménagements, les réorganisations et autres fusions des rédactions. La coupe est pleine et syndicom accompagnera activement toutes les actions qui seront décidées par les collègues.

Mis à part...

Il y a cependant une inconnue dans le rôle que va jouer Hersant. Avec son nouveau centre d'impression prévu pour 2019 à Martigny, il va rapatrier l'impression de ses titres. Si l'on peut se réjouir de voir un nouveau centre d'impression se développer (un certain nombre de licenciements sont néanmoins prévus au *Nouveliste*), on se demande quand même si le groupe aura les reins assez solides. syndicom soutiendra les collègues, que nous avons d'ailleurs déjà rencontrés, pour que leur avis soit entendu lors de la mise en place du nouveau centre.

Imprimeries de grands et petits formats

En ce qui concerne l'impression offset en grands et petits formats, la situation est sensiblement différente. Même si le marché s'est réduit, il reste très important. Le problème réside dans la délocalisation du marché de l'impression, vers la Pologne, l'Italie, la France, la République tchèque, etc. Le triomphe du capitalisme financier entraîne un déplacement du marché vers des lieux où la qualité reste bonne mais où les frais et la main-d'œuvre sont bien moins chers. Les conditions de travail sont clairement moins bonnes mais du moment que les millions s'accumulent, cela n'a jamais posé problème à Nestlé, Rolex, Chopard, ABB, Glencore, Novartis ou Roche.

Il est une anecdote que j'aime raconter car elle est édifiante. Il y a quelques années, je suis parti habiter en Uruguay. Mon premier emploi sur place (je suis imprimeur offset) était dans une imprimerie située dans le port franc de Montevideo. Lors de la prise en charge

de mon premier dossier, le client était... Sero. L'impression de la totalité des cartes de visites, entêtes de lettres et enveloppes s'effectuait dans une entreprise située dans une zone internationale, détaxée, d'un petit pays sud-américain qui connaît, tout comme la Suisse, le secret bancaire. Le comble était qu'il s'agissait de l'impression du matériel de bureau pour le site de Genève, avec toutes les adresses à Genève.

On le voit, les solutions sont, en partie, politiques. Pour cela il faut promouvoir une politique volontariste pour que ces entreprises, qui dégagent des millions de bénéfices, consomment socialement et localement. Notre syndicat se doit d'y contribuer. Mais cela mérite un autre article.

Impression d'emballages

Enfin, le secteur de l'impression d'emballages est celui qui s'en sort le mieux. En effet, l'impression d'emballages est le seul secteur qui augmente sa production. A Châtel-Saint-Denis, Säuberlin & Pfeiffer (du groupe Autajon, France) n'est pourtant pas signataire du CCT et les conditions de travail y sont difficiles. La pression et le stress que vivent les collègues dans cette entreprise n'est pas en accord avec le potentiel de croissance de ce secteur.

Pour nous, travailleuses et travailleuses des branches des médias, il n'y a pas d'autre solution que de nous organiser. Que l'on soit journaliste ou correcteur à la *TdG*, relieur ou à l'expédition à Bussigny, polygraphe dans une petite entreprise ou graphiste dans une boîte de publicité, seule l'organisation collective nous permettra d'affronter au mieux la numérisation et les défis que représente, entre autres, l'internationalisation du marché de l'imprimé. Nous le faisons déjà, mais pas assez. Pour cela nous avons besoin de la participation de vous toutes et tous !

Si tu n'es pas encore syndiqué, c'est le moment ! Si tu es déjà, syndique tes collègues et contactez-nous !

Alex Patino, secrétaire régional,
responsable romand
Industrie graphique et emballage

abonnez-vous au Courrier
pour faire pièce à la privatisation des médias,
une presse indépendante est indispensable

Rendons à César ce qui est à César

Le texte « Stop au démantèlement du réseau postal ! » paru en page 4 de notre Tribune du 27 octobre reprenait une partie de l'article de M. Jean-Claude Domenjoz « La Poste, acteur de la réduction de la fracture numérique ? » mis en ligne le 13 juillet 2017 sur son blog educationauxmedias.ch.

La signataire du texte incriminé, Elisabeth Di Blasi, avait omis de citer ses sources. Cela a échappé au comité de rédaction.

Nous présentons nos excuses à Monsieur Domenjoz et jurons, mais un peu tard, qu'on ne nous y reprendra plus.

Impressum

Comité de rédaction :

Michel Guillot, Antonio Fisco et Silvano Roubatel

Correction et mise en page :
Marie Chevalley

Administration :
Rodolphe Michaëli Bongiovanni

Délai rédactionnel : 02.02.2018
redaction@syndicomge.ch
ou Syndicom, rédaction Tribune
rue des Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève

Cotisations par débit direct

En temps ordinaire les cotisations syndicales sont prélevées rétroactivement, au début de chaque mois, par Debit Direct (DD) ou recouvrement direct (LSV).

Afin que toutes les cotisations soient réglées à la fin de l'année, nous faisons une exception pour la dernière : la cotisation de novembre a été débitée le 8 décembre 2017 et celle de décembre le sera le 29 du même mois.

L'administration des membres répond volontiers à vos questions :

tél. 058 817 18 18
ou info@syndicom.ch