

Tribune des sections Genève, Vaud Médias et Télécom de

n°1 - 2019

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

L'objectif d'un syndicat est la défense des intérêts professionnels et économiques de ses membres.

syndicom n'a pas failli à sa tâche en négociant un contrat collectif de travail pour l'industrie graphique, pour Sunrise et pour les coursiers à vélo. Il est important de préciser que pour ceux-là, c'est une première en Europe!

Non seulement une convention collective de branche est vitale pour la protection des salariés, mais il est primordial de rappeler que sans CCT, seul le droit du travail prévaut. Et celui-ci est minimaliste car bien évidemment, il sert surtout les intérêts des patrons. C'est aussi un garde-fou pour éviter que les salariés ne tendent toujours plus vers le bas car dans ces CCT un salaire minimal viable est ratifié. Plus il y aura de CCT dans les branches, moins les autres entreprises offriront des salaires de misère et moins la sous-traitance deviendra attractive pour ces entreprises.

Il est primordial de souligner que le syndicat ne peut obtenir qu'une bonne ou très bonne CCT que lorsque le nombre de travailleurs syndiqués est élevé. On entend quelquefois dire que les syndicats cherchent à se faire de l'argent avec les cotisations des membres. Cela est totalement faux. Les syndicats recrutent afin d'avoir le plus grand nombre possible de membres,

et par conséquent devenir toujours plus forts, pour faire le poids devant les employeurs et par là même être reconnus comme des partenaires sociaux. Il faut être partenaire social pour pouvoir négocier une CCT.

Une vie décente pour les employé·e·s ne fait plus partie des préoccupations de nos entreprises. En nous demandant toujours plus de productivité et de polyvalence, ces dernières ne parlent plus que de rentabilité. Pourquoi? Pour dégager toujours plus de bénéfices et d'argent pour les actionnaires. Les salarié·e·s n'ont plus du tout le même rôle qu'avant dans les entreprises: on les considère comme des charges, donc des coûts, et ce qu'ils apportent en termes de savoir-faire ou de bien-être à la société ne compte plus. Quand à la qualité des prestations, on s'assoit dessus.

Dans les entreprises où une CCT a été signée, l'employeur retient obligatoirement sur le salaire mensuel des non-syndiqués une contribution pour frais d'exécution de la CCT. Ladite contribution ne protège absolument pas en cas de problème.

Il ne tient qu'à chacun de nous de voir notre travail récompensé à sa juste valeur: en syndiquant nos collègues, nous contribuons à défendre nos valeurs professionnelles et éthiques. Surtout nous montrons que nous n'acceptons plus de travailler dans n'importe quelles conditions, ni avec n'importe quel salaire. Ensemble, nous sommes plus forts pour lutter.

Odile Gainon, présidente
de la section Genève de syndicom

Valse des patrons

Le président du conseil d'administration Urs Schwaller et, je présume, aussi les têtes pensantes de ce dernier ont fini par dénicher une nouvelle perle rare pour le géant jaune. Un géant jaune engoncé dans ses certitudes qui a bien pâli ces derniers temps, mais qui fait toujours preuve d'arrogance et de mépris envers son personnel, et bien entendu également envers la clientèle la moins rentable.

Le nouveau directeur de La Poste, Monsieur Roberto Civillo, est membre du conseil d'administration d'une grande entreprise britannique de spécialités chimiques nous dit-on. J'ose espérer qu'il ne va pas dissoudre ses collaborateurs de La Poste au cours d'expériences. Il maîtrise plusieurs langues: l'allemand, le français, l'italien, l'espagnol et l'anglais. Très bien, mais espérons qu'il n'y ajoute pas la langue de bois...

Suite à l'énorme scandale de CarPostal qui a entaché La Poste d'une manière incommensurable, une tête importante (?), c'était prévisible, est tombée de son piédestal: celle de Madame Ruoff. Selon M. Schwaller et les médias, la relation de confiance a été rompue. C'est la moindre des choses!

D'après ces mêmes sources, l'ex-Patron n'a pas touché un parachute doré,

mais six mois de salaire. Si cela n'est pas un parachute doré, c'est quand même une (para)chute d'argent non négligeable...

Merci pour les employés de La Poste, qui n'ont déjà pas un salaire mirobolant et – pour beaucoup – de la peine à boucler leurs fins de mois! Ils ont très certainement apprécié cette information à sa juste valeur. Quant à Madame l'ex-directrice de La Poste, elle n'aura pas trop de souci côté finances. Merci pour elle aussi!

Ce cher M. Schwaller nous informe que beaucoup de personnes intéressées (et compétentes?) ont rechigné à prendre la direction de La Poste en raison de la pression médiatique et politique. Ce qui, pour ma part, pourrait – éventuellement, mais très éventuellement – se comprendre. Peut-être craignent-elles aussi que le siège devienne trop vite éjectable, à l'image d'un personnel postal aux emplois toujours plus précaires. L'épée de Damoclès n'est jamais bien loin...

Toujours selon le président du conseil d'administration, la rémunération – fixée à un million de francs par la Confédération – a été un obstacle pour les candidats et justifierait cette valse-hésitation. Peut-être les personnes intéressées jugeaient-elles cette somme trop basse... ou surfaite, mais là je plaisante!

Michel Meylan, président
du groupe des retraités

Licenciées au retour de leur congé maternité

Le plus souvent, les femmes lésées renoncent à se lancer dans des procédures longues et onéreuses. Une vingtaine de cas sont traités chaque année aux Prud'hommes, mais ce n'est que la pointe de l'iceberg.

Un congé motivé par la maternité est discriminatoire et donc illégal, mais le licenciement reste valable et dans le meilleur des cas l'employeur sera contraint de verser une indemnité fixée à six mois de salaire au maximum. Les femmes qui ont le courage d'aller jusqu'au bout le font donc pour des raisons de justice et de dignité. Voici deux cas emblématiques.

Clara

Embauchée onze ans auparavant dans une grande régie genevoise en qualité d'assistante technique, elle avait gravi tous les échelons et voyait enfin sa carrière décoller: en septembre 2015, elle venait d'être nommée responsable de la communication. Quand elle a annoncé sa grossesse à son supérieur, en octobre, il l'a plutôt mal pris. Clara continue à travailler jusqu'en février et part en congé maternité anticipé.

Chiffres à fin juillet 2018

En 2017, 27 demandes relevant de la LEG ont été introduites devant l'autorité de conciliation des Prud'hommes, contre 5 en 2016 et 11 en 2015. Depuis 2011, sur les 19 procédures LEG ayant mené à un jugement aux Prud'hommes, 13 ont eu une issue défavorable pour la salariée (68%). D'autres se terminent par une conciliation. En 2017, le taux de conciliation s'est élevé à 30%.

À son retour, le 19 septembre 2016, son employeur lui annonce qu'elle est licenciée au motif de «restructuration interne du service». À cela s'ajoutent des critiques sur son travail: «pas assez performante comme responsable de groupe», elle n'aurait pas «les épaules assez larges» pour ce poste.

Victoire d'étape?

Après avoir perdu devant les Prud'hommes, Clara porte son cas en deuxième instance. Le jugement de la Cour de justice, daté du 9 janvier 2019, reconnaît le caractère «discriminatoire» du licenciement en vertu de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et condamne la régie à verser l'équivalent de trois mois de salaire. «Aucun élément du dossier ne permet de conclure que l'appelante aurait été inapte à mener à bien la nouvelle stratégie de communication de l'entreprise, dont on ne connaît d'ailleurs ni l'ampleur ni la teneur», précise le jugement. La régie, qui campe sur ses positions, a fait recours au Tribunal fédéral.

Selon Margot Mugny, juriste chez Unia, la trajectoire de la plainte est «symptomatique d'une mauvaise connaissance de la procédure LEG. Certains tribunaux n'appliquent pas suffisamment l'allègement du fardeau de la preuve. Ils ne tiennent pas assez compte du fait qu'une fois la discrimination rendue vraisemblable, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas discriminé et non l'inverse».

Kristel

Elle travaillait dans la vente. Comme Clara, elle a été licenciée le jour même de son retour. C'était le 29 décembre 2016, dans un café. Son employeur lui a dit qu'il devait «pouvoir compter sur une personne à 200% et pas seulement à 100%, ce qui n'était pas possible pour une mère avec deux jeunes enfants» rapporte M^{re} Vincent Latapie, l'avocat de Kristel. Elle a du reste été remplacée par un homme.

Un cas d'école

Selon l'article 3 de la Loi sur l'égalité, «il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse». Cela s'applique également à la résiliation du contrat de travail.

L'instruction a révélé que l'employeur reprochait constamment à Kristel de se rendre à ses rendez-vous médicaux au motif qu'elle ne pouvait pas prendre toute l'équipe en «otage». M^{re} Latapie souligne qu'une femme enceinte n'a pas à justifier ses absences médicales et qu'elle a droit à quinze minutes supplémentaires de pause par tranche de deux heures. L'employeur semblait ignorer ces exigences légales.

Victoire en première instance

En vertu de la LEG et du Code des obligations, le jugement rendu le 14 mai 2018 par le Tribunal des prud'hommes a conclu au licenciement abusif et discriminatoire. L'ex-employeur de Kristel a été condamné à lui verser 10 000 francs.

Sources

Clara: «Une jeune maman licenciée gagne contre son employeur», article de Sylvia Revello paru dans *Le Temps* (04.03.2019)
Kristel: «Licenciée juste après son congé maternité, elle est indemnisée», article de Marie Prieur paru dans *la Tribune de Genève* en ligne (29.07.2018)

Assemblée générale ordinaire de la section Genève
samedi 23 mars 2019 à 15 h, à l'UOG
place des Grottes 3, Genève

Ne manquez pas cette occasion de rencontrer vos collègues! p. 4

Non à l'accord institutionnel !

Après cinq années de négociations entre les experts de la Suisse et l'Union européenne, le résultat de l'Accord-cadre institutionnel est mis en consultation. Pour le patronat et la majorité de ses représentants politiques suisses, l'accord remplit 80 % du mandat fixé au début du processus et répond à leurs attentes. Ce n'est pas le cas pour nous les salarié·e·s. Au lieu de mettre le principe de la liberté de circulation sur un pied d'égalité avec la garantie des moyens de droit indispensables à notre défense et à l'instauration d'une solidarité au-delà des frontières de la nationalité, l'accord prévoit au contraire une péjoration des mesures d'accompagnement.

Il est probable que nos négociateurs helvétiques ont échangé cette détérioration contre l'exclusion automatique du droit européen pour rallier une partie de l'électorat de l'UDC à l'accord. Parmi les nouveautés il y a le règlement des litiges, qui ne seront plus jugés par la Cour de justice de l'UE mais par un tribunal arbitral composé de trois arbitres, avec un protocole qui ne fait pas moins de 12 pages sur les 35 pages de l'ensemble du texte (bonjour la transparence).

Le revers de la médaille

L'Accord sur la libre circulation des personnes est une pierre angulaire de l'Union européenne, qui accorde aux ressortissants des Etats membres de l'UE et aux Suisses le droit de choisir librement leur lieu de travail ou de résidence dans l'Union. Toutefois, en raison de l'absence de mesures d'accompagnement efficaces visant à protéger les conditions de travail et les salaires en Suisse, l'introduction de la libre circulation des personnes a entraîné une accélération significative de la sous-enchère salariale et sociale. Depuis lors, l'accord ressemble à un laissez-passer pour les entreprises suisses qui mettent en concurrence les travailleurs européens et suisses, réduisant drastiquement leurs coûts au détriment des salarié·e·s.

Qui tire les ficelles ?

Faire croire que l'Union européenne et l'immigration sont responsables de tous les maux est une simplification abusive qui consiste à focaliser les colères sur de trop commodores boucs émissaires. Du point de vue politique, le cadre de l'Etat-nation reste déterminant. Ce sont bien nos employeurs ainsi que leurs relais politiques qui s'en prennent à nos retraites et allongent notre temps de travail.

Par le recours aux « faux indépendants » (ou « auto-entrepreneurs »), des multinationales telles qu'Uber précarisent l'emploi, reportant le risque d'entreprise et la totalité des cotisations sociales sur des travailleurs qu'elles refusent de considérer comme leurs salariés. Elles contournent allègrement un droit du travail déjà anémique.

Hier on ne jurait que par le partenariat social et les conventions collectives. Aujourd'hui on vide les CCT de leur contenu et empêche par tous les moyens qu'elles acquièrent force de loi. La dernière attaque

provient de l'UDC, qui exige l'accord de 50 % des employeurs et des salariés pour déclarer une CCT de force obligatoire, empêchant de fait son extension. Il y a convergence entre capitalistes suisses et européens: la concurrence doit se faire sur le dos des salarié·e·s. Libéraux, souverainistes, UE même combat !

Retour à l'autarcie ?

La mondialisation est une réalité. Les objets que nous fabriquons et qui nous entourent – de même que les enjeux sociaux, écologiques etc. – sont planétaires. Dans l'Union européenne, le nombre des salariés d'entreprises contrôlées par des capitaux suisses va croissant. On voit bien que des garde-fous sont nécessaires. Une re-réglementation sociale au niveau national, continental et mondial s'impose. En réponse à une compétition inégale et à des accords purement économiques, un cadre protecteur qui empêche la péjoration des conditions de vie pour la majorité des salarié·e·s – en Suisse comme partout – peut être mis en place.

Revendications toujours d'actualité

En 2005, quand l'arrêté fédéral concernant l'extension de l'accord sur la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats membres de la Communauté européenne et approuvant une révision des mesures d'accompagnement avait été soumis au vote, les référendaires de gauche avaient formulé cinq exigences fondamentales. Elles n'ont pas pris une ride :

1. **Disposer de 800 inspecteurs du travail qui puissent avoir accès – sans préavis – aux entreprises, ainsi qu'à toutes les pièces justificatives.**
2. **Obligation d'annoncer les salaires et qualifications des personnes engagées aux organes compétents.**
3. **Dans les branches sans CCT, obligation d'un contrat type, avec salaires minimaux et horaires contraignants.**
4. **L'extension du champ d'application des CCT – c'est-à-dire lorsque l'Etat confère force de loi à la CCT – doit pouvoir être exigée par les seuls travailleurs organisés dans un syndicat.**
5. **Une véritable protection contre le licenciement des représentants des salariés et de tous les syndicalistes et, plus généralement, de tous les salarié·e·s.**

Hans Opliger

Sous-enchère salariale cautionnée par l'Etat

Les salaires minimaux et conventions collectives de force obligatoire devraient protéger les salariés de manière à ce qu'ils puissent vivre dignement de leur travail. La PostCom doit donc réévaluer le salaire horaire scandaleusement bas (18,27 francs!) fixé en octobre dernier. Favorisant la concurrence déloyale, il menace gravement les secteurs de la logistique et du transport routier.

22,30 francs : un salaire minimum digne de ce nom

En 2017, les experts Yves Flückiger et Roman Graf ont été mandatés par la PostCom pour examiner les conditions de travail du marché postal. Il ressort de leur rapport que les « chauffeurs/distributeurs » ont les salaires les plus bas,

suis par les « collaborateurs du tri » puis les « chauffeurs de camion ».

Quels sont les salaires usuels pratiqués dans la branche ? Pour un « chauffeur/distributeur » de 20 ans non qualifié et sans année de service, le montant s'élève à 4057 francs par mois pour une semaine de 42 heures. Cela correspond à un salaire de 22,30 francs de l'heure.

Dans les grands centres comme Zurich et Genève, le salaire minimum horaire est plus élevé. De même, l'expérience professionnelle, la formation et les années de service jouent également un rôle dans le calcul du salaire. Nous sommes donc bien loin des 18,27 francs préconisés par la PostCom...

Source : L'Événement syndical (5.12.18)

Centres de contact et d'appel

Dans cette branche au taux de syndicalisation très peu élevé, la convention collective entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2018 est un premier jalon dans la jungle.

Les dispositions déclarées de force obligatoire générale s'appliquent sur tout le territoire suisse, à toutes les entreprises ou parties d'entreprises qui comptent plus de 20 employés, y compris les membres de la direction et les cadres (non soumis à la CCT). Elles concernent notamment les salaires minimums (par région, sans treizième mois), les vacances, et le maintien du salaire en cas de maladie.

En cas de violation de la CCT par l'employeur (p. ex. non-enregistrement du temps de travail), l'organe d'exécution de la commission paritaire doit infliger une peine conventionnelle qui peut atteindre 30 000 fr. selon la taille de l'entreprise, voire 100 000 dans les cas graves.

Même si certains salaires annuels minimums sont très bas (au Tessin 42 000 fr. pour un non-qualifié, avec 42 heures par semaine en moyenne), la déclaration de force obligatoire (DFO) a le mérite d'offrir une protection à 3500 employé·e·s.

Revalorisation de 2 % de tous les salaires minimums dès le 1^{er} janvier 2020

Après de rudes négociations, syndicom et les associations patronales et de branche – CallNet.ch et contactswiss – ont abouti à une augmentation de 2 %.

La conclusion de ces premières négociations salariales depuis le 1^{er} juillet 2018 constitue un vrai progrès pour la branche, et un résultat réjouissant pour ses employé·e·s. Concrètement, cela signifie une augmentation de 70 à 102 francs par mois.

Les nouveaux salaires resteront en vigueur pour les années 2020 et 2021. Les partenaires sociaux demandent la déclaration de force obligatoire pour les montants nouvellement fixés.

Une meilleure image et des métiers mieux reconnus

La fixation de standards minimaux dans la convention collective de travail ainsi qu'une augmentation de salaire dans toute la branche mettent les entreprises sur un pied d'égalité, tout en protégeant mieux leurs employé·e·s contre la sous-enchère salariale. Grâce à ces mesures, la branche améliore son image.

L'augmentation des salaires minimums est un premier signe de reconnaissance pour le travail fourni chaque jour par les employé·e·s des centres de contact et d'appel.

Continuons le combat !

Plus les membres s'impliqueront dans la lutte, meilleures seront les conditions de travail et moins inégales les négociations. Une bonne CCT, c'est le travail de toutes et tous. C'est pourquoi il est important de se syndiquer et d'être solidaire.

M. Ch. Source : www.syndicom.ch

Protégeons les salaires, pas les frontières

En utilisant l'Union européenne comme épouvantail, non sans avoir bien pris soin de se barricader, les affairistes et nationalistes de tout acabit font montre d'une hypocrisie grinée. Dès le début, ils se sont bien gardés de reprendre la directive sur la citoyenneté européenne dans l'accord sur la libre circulation des personnes.

Cette directive obligerait la Suisse à étendre les droits à l'aide sociale, offrir une protection accrue contre l'expulsion et accorder un droit de séjour permanent dès cinq ans de séjour.

L'accord ne mentionne pas non plus le règlement de l'UE sur la coordination des services de sécurité sociale, en cours de réforme, dont une reprise contraindrait la Suisse à verser des prestations de chômage aux travailleurs frontaliers actifs sur son territoire.

Il serait pourtant normal que les frontaliers, sans lesquels des services publics tels que les EMS ou les hôpitaux ne fonctionneraient tout simplement pas, soient indemnisés dans le pays où ils ont cotisé et à l'économie duquel ils ont

contribué. Au lieu d'une armada d'enquêteurs, l'Office cantonal de l'emploi pourrait peut-être engager quelques conseillers supplémentaires pour les chômeurs.

Diviser pour régner

La jungle des permis de séjour ainsi qu'une loi sur les étrangers et une loi sur l'asile toujours plus restrictives, voire inhumaines, ouvrent un boulevard à la sous-enchère salariale et sociale.

« Si vous n'êtes pas content, il y a assez de gens qui prendraient tout de suite votre place. » Les étrangers – à moins qu'ils n'aient le gousset bien garni – sont alors perçus comme des menaces pour l'emploi. Le temps n'est pas si éloigné où l'on reprenait dans les ma-

nif (« Suisses, immigrés : même patron, même combat »).

Le beurre et l'argent du beurre

La spéculation immobilière fait que bien des Suisses ne parviennent pas à se loger à Genève. Par rapport à la liberté d'entreprendre, la protection des locataires ne pèse pas bien lourd. Eh oui, Genève exporte sa crise du logement.

Certes, tous les Suisses vivant en France ne sont pas des « profiteurs ». Toutefois, je ne résiste pas au plaisir de reprendre ci-contre un article paru dans le N° 5130 de l'excellent *Canard enchaîné* (27 février 2019), assorti de l'exergue « Le fisc est chocolat ».

Marie Chevalley

Ces Suisses qui se planquent en France

Pas moins de 30 000 Suisses qui travaillent à Genève vivent en France à l'année, mais en vulgaires clandestins, sans se déclarer résidents (*Le Point*, 25.2). Non seulement ils profitent du coût de la vie de deux à trois fois moins élevé dans l'Ain et en Haute-Savoie, avec des salaires helvétiques de deux à trois fois supérieurs, mais ils tirent aussi avantage de l'école et des urgences hospitalières gratuites, sans compensation pour les services publics français.

Ces « faux résidents suisses » déclarent leur habitation principale en France comme simple résidence secondaire et ne gardent qu'un pied-à-terre à Genève, ce qui diminue leurs impôts fonciers...

Plus stratégique: ce goût du secret (fiscal) leur permet de ne pas apparaître aux

yeux de leurs employeurs genevois comme des frontaliers susceptibles d'être licenciés du jour au lendemain. Sachant que la tendance à Genève est de virer sans ménagement et de n'embaucher qu'en CDD ceux qui résident de l'autre côté de la frontière, qu'ils soient de nationalité française ou suisse...

Autre coquetterie (fiscale, encore!) : si les frontaliers de France paient, pour la plupart, leurs impôts sur leur lieu de résidence – qu'ils partent tous les jours travailler en Allemagne, en Belgique, au Luxembourg, à Monaco ou dans le reste de la Suisse –, seuls ceux qui bossent à Genève paient leurs impôts sur leur lieu de travail, en raison d'une exception fiscale acceptée par la France il y a un demi-siècle ! Pour les résidents déclarés, la ville-État de

Genève, qui collecte leurs impôts, reverse donc aux communes françaises la « compensation financière genevoise » (CFG), de 1026 euros par an en moyenne, équivalant à 3,5 % de la masse salariale brute annuelle. Mais, pour les non-déclarés, les communes françaises font tinter !

Le manque à gagner, qui se chiffre en dizaine de millions d'euros, est si criant pour les collectivités françaises lésées que la Cour des comptes genevoise vient de promettre de voler à leur secours, révèle *Le Messager* de Thonon-les-Bains.

À croire que le fameux sens civique suisse est à géométrie variable... et ne traverse pas les frontières !

David Fontaine
Le Canard enchaîné
(27.2.2019)

Privatisation de La Poste Suisse

Malgré le fait que La Poste propose des prestations de proximité fort appréciées, elle est en pleine transformation et est en voie de disparition, en tout cas dans sa forme actuelle.

Aussi, afin de saisir les raisons qui ont permis la suppression des prestations et la détérioration de la qualité du service de La Poste à la population suisse, j'avais envie de partager avec vous l'excellent livre de Graziano Pestoni*, qui nous donne un éclairage fort intéressant.

Tout d'abord, remontons dans le temps pour comprendre comment tout a commencé :

- 1830, suite aux diverses révolutions libérales, les services postaux deviennent des entreprises cantonales.
- 1848, création de la Poste fédérale. Grâce à cette nationalisation, le trafic postal devient fiable et accessible.
- 1920, les PTT (Poste-Téléphone-Télégraphes) sont constitués. À préciser que les bénéfices des téléphones et des télégraphes participent au développement de La Poste.
- 1991, La Poste affiche un déficit de 800 millions de francs. À souligner qu'une année auparavant le nouveau directeur Jean-Noël Rey a été nommé et se concentrera sur les aspects entrepreneuriaux. Les résultats ne se firent pas attendre.
- Ainsi, en 1996, le compte d'exploitation présente un bénéfice de 96 millions.
- Malgré ces excellents résultats, en 1997, La Poste devient une entreprise autonome. La Poste se réforme.
- En 1998, elle se sépare des télécommunications : fini les subventions croisées qui permettaient à La Poste d'offrir des services de qualité.

On n'envisage plus La Poste comme une entreprise de service public supposée fournir le meilleur service possible à bas coût. Elle est métamorphosée en entreprise autonome, puis en société anonyme. Alors que

les télécommunications sont converties directement en société anonyme, ce qui a permis de céder une partie du capital à des entreprises privées.

Nous pouvons donc constater que la détérioration des services postaux n'est pas due aux nouvelles technologies, mais bel et bien à des décisions politiques. On peut noter également que les bonus attribués aux dirigeants des entreprises publiques font partie de ces décisions et préciser que pour offrir des bonus, il faut faire des bénéfices. La direction de ladite entreprise a le plus grand intérêt à tout mettre en œuvre pour y arriver. Ainsi, pour elle, il n'est pas difficile d'abaisser les coûts pour faire plus de bénéfice et octroyer des bonus confortables aux dirigeants, il suffit de

- fermer des offices postaux ;
- augmenter les prix ;
- licencier le personnel ;
- surcharger de travail les collaborateurs restants afin de compenser le travail de leurs collègues remerciés et sans compensation, bien sûr !

On ne peut que constater que la priorité de l'entreprise n'a qu'une visée à court terme. De fait, les stratégies sur le long terme sont délaissées au lieu de privilégier la durabilité de la société anonyme qu'est devenue La Poste et du service dont elle a la mission.

On l'aura bien compris : La Poste – tout comme Swisscom – ne fonctionne plus comme une entreprise publique, mais bel et bien comme une entreprise privée. D'ailleurs, ces deux entreprises n'ont plus qu'un seul objectif : réaliser des résultats financiers positifs. La qualité du service fait partie du passé.

* *La Privatisation de la Poste Suisse - Origines, raisons, conséquences.* syndicom, 2018
Graziano Pestoni est président de l'USS Ticino e Moesa.

Commande : info@syndicom.ch

Prix : 10.– membres, 15.– non-membres, port inclus

Bernard Dandelot, président de la section Fribourg

Hommage à Suzanne Rosat

Suzanne nous a quittés au début de l'année en nous laissant sa carte de visite empreinte de gentillesse et de dévouement.

Une carrière bien remplie à l'office de poste de Plainpalais en tant que nettoyeuse et le plaisir d'avoir accompli sa tâche avec la satisfaction du travail bien fait, des contacts cordiaux avec le personnel ne pouvaient qu'aboutir à une certaine plénitude.

Quand j'ai repris le flambeau du groupement des retraités de la Poste et des Télécoms en 2011, Suzanne, dans le cadre du comité, assumait depuis quelques années déjà le noble rôle de visiteuse des malades. Tâche, il va de soi, qu'elle accomplissait à la perfection. Et qui lui allait comme un gant, si je puis m'exprimer ainsi...

Atteinte dans sa santé, c'est avec un certain désarroi et tristesse qu'elle se rendit compte qu'elle ne pouvait plus assumer cette fonction qui lui tenait tant à cœur.

Maintes fois, je lui avais dit : « Tout au long de ta vie, tu t'es dé-

vouée pour autrui, ne penses-tu pas qu'il est temps de t'occuper de ta personne, et de ta santé en particulier ? »

Inlassablement elle me répondait : « Tu sais, je suis comme ça, on ne peut pas me changer ! »

Suzanne s'est éteinte paisiblement dans un EMS, entourée par l'affection de ses proches et amis. Une chose est certaine : le malheur de l'avoir perdue ne doit pas faire oublier le bonheur de l'avoir connue !

Michel Meylan

président
du groupe des retraités

Les « 41 du Matin » attendent toujours, les autres rédactions aussi

L'attention médiatique et populaire a été beaucoup centrée – et c'est bien naturel –, sur la mort du *Matin* depuis l'été dernier. D'ailleurs les « 41 du Matin » n'en ont pas fini avec Tamedia. Selon le décompte égrené chaque jour sur leur page Facebook, cette semaine les licenciés du quotidien orange ont passé la barre des 230 jours sans plan social. Leur sort est désormais entre les mains d'un tribunal arbitral qui va trancher dans le différend qui les oppose à leur ex-employeur. Composé de trois juges, l'un pour chaque partie plus un troisième désigné par les deux premiers, il devra statuer sur le plan social attribué aux licenciés ainsi que sur les indemnités de formation et la question des préretraites.

Pour rappel, le désaccord principal entre Tamedia et ses ex-employés était lié à la grille d'indemnisation et à la nature des indemnités. Les licenciés souhaitaient des indemnités de départ alors que l'éditeur Zurichchoix proposait des indemnités de non-emploi, versées aux seules personnes sans travail.

La procédure prendra probablement plusieurs mois. Il est dès lors probable qu'au moment de souffler la triste première bougie de la fin de leur titre, les journalistes, photographes, éditeurs, secrétaires, correcteurs et metteurs en page du *Matin* ne seront toujours pas fixés sur leur avenir. Sans plan social

digne ni possibilité de formation, difficile de se réinsérer dans un marché du travail plus compliqué. En attendant, les 41 n'entendent pas se faire oublier et organisent chaque quinzaine, le jeudi, un rassemblement devant la Tour Edipresse.

Si la solidarité des autres rédactions romandes a été exemplaire depuis le début de la crise du *Matin*, il n'est pas leur seule préoccupation. En effet, l'annonce de la fin du quotidien orange a été le détonateur de la grève menée en juillet 2018 par les titres romands, mais pas son unique motivation. Par leur mobilisation historique, les rédactions romandes entendaient entamer avec leur éditeur une vraie discussion de fond sur l'avenir du groupe et de leurs titres, notamment sur la question des investissements et des restructurations futures.

Ces préoccupations n'ayant pas pu être discutées avec une entreprise répétant pourtant en boucle son attachement au dialogue social, les rédactions avaient été tenues de saisir l'Office vaudois de conciliation. Une procédure qui devrait reprendre une fois le dossier des « 41 du Matin » définitivement clos. Tamedia acceptera-t-elle enfin d'ouvrir le dialogue avec ses rédactions ?

Melina Schröter, ancienne du *Matin*
et nouvelle secrétaire Presse à syndicom



Les facteurs sont pressés comme des citrons !

Au matin du 14 février, à Neuchâtel, syndicom a déposé un mandat de plus de 300 signatures à la direction régionale de PostMail pour demander des négociations immédiates sur les conditions de travail des facteurs de l'Arc jurassien.

Les conditions de travail à PostMail sont devenues insupportables dans l'Arc jurassien. Pour répondre aux exigences de rendement, les facteurs et factrices sont contraints d'effectuer un nombre excessif d'heures supplémentaires et de travailler dans des conditions qui mettent en péril leur santé et leur sécurité. Cela découle d'un manque d'effectif dans la région et d'une pression constante à la productivité.

Sous le slogan « Respect des horaires, respect des congés, respect de la CCT, respect des employé-e-s », 300 factrices et facteurs de tous les offices de distribution de l'Arc jurassien demandent que la convention collective de la Poste (CCT Poste) et la loi soient respectées, et mandent syndicom pour négocier l'engagement du personnel nécessaire.

Horaires, congés et planifications violent en éclats

La Poste est tenue de respecter un temps de travail de 42 heures pour une personne engagée à 100%. D'éventuels dépassements horaires sont cadrés par la convention collective, sous réserve d'être compensés lors des périodes moins actives. Nous observons pourtant que ces périodes de dépassements ne sont jamais entièrement compensées dans l'année et que la durée des journées et des semaines de travail est excessive.

Certains facteurs témoignent de **journées de plus de 11 heures**, d'autres sont de service **jusqu'à 15 samedis d'affilée**,

pour des semaines qui peuvent dépasser les 50 heures fixées par la Loi sur le travail, y compris pour des apprentis.

La CCT prévoit une planification des jours de travail deux semaines à l'avance, ce qui n'est pas respecté dans plusieurs offices de distribution où l'organisation des tournées se fait au jour le jour. Les collaborateurs de PostMail doivent être constamment atteignables, même pendant les jours de congé ou les jours de compensation des heures supplémentaires. Ils sont fréquemment rappelés, parfois le jour même, pour pallier un manque d'effectif.

Une mobilisation régionale qui concerne tout le pays

Cette situation très problématique ne se limite pas à l'Arc jurassien. L'année dernière un sondage mené par syndicom auprès de plus de 1000 facteurs et factrices dans toute la Suisse a confirmé cette tendance. À la fin de 2017, 93,6% des participants avaient des soldes positifs, jusqu'à 168 heures supplémentaires pour certains. 47% des sondés ont également répondu devoir se tenir « tous les jours » ou « souvent » à disposition de La Poste pendant les jours de compensation.

Il apparaît que les personnes engagées à temps partiel sont particulièrement touchées par des dépassements réguliers de leur taux d'engagement, ce qui ferme la possibilité d'un deuxième emploi et rend l'organisation des charges familiales très difficile. En effet, 44% des sondés affirment que dans la planification du travail, La Poste prend « rarement » ou « jamais » leurs besoins familiaux en considération.

Résultats complets de l'enquête : syndicom.ch/fr/branches/poste/poste-ch-sa/resultatssondagepostmail/



La Poste se fait remonter les bretelles le jour de la Saint-Valentin. Photos D. Gigon

Ordre du jour
de l'AG du 23 mars

1. Bienvenue
2. Procès-verbal de l'Assemblée générale 2018
3. Actualités des trois secteurs (Logistique-Télécom-Médias)
4. Votation des comptes 2017 et décharge du caissier pour 2017
5. Présentation des comptes 2018 et du budget 2019
6. Elections statutaires
7. Jubilaires
8. Propositions
9. Débats et parole aux membres
Sujets : grève des Femmes, ubérisation du travail et RFFA (retraites)
Modérateur : Michel Schweni

Télécharger la documentation : www.syndicomge.org

Au plaisir de vous revoir

Le comité

On ne peut pas avoir le beurre et l'argent
du beurre, stop à la pression sur Swisscom !

En septembre 2018, syndicom a déposé auprès du Conseil fédéral et du Parlement une pétition visant à stopper la suppression de postes chez Swisscom. Plus de 4000 employé-e-s l'ont signée. La pétition exige que le Conseil fédéral adapte les objectifs stratégiques de Swisscom et réduise les attentes disproportionnées de plus-value et de bénéfice. La pétition porte déjà ses fruits dans la planification du personnel de Swisscom pour 2019. Les milieux politiques doivent à leur tour prendre les préoccupations des employés de Swisscom au sérieux.

Afin que Swisscom puisse conserver son standard élevé de qualité et continuer à s'imposer comme un bon employeur, les attentes démesurées du Conseil fédéral quant aux bénéfices doivent absolument être réduites. Une politique du personnel durable est indispensable à une entreprise innovante. La majorité bourgeoise de la Commission des transports et des télécommunication (CTT-N) a méconnu cette réalité lors de son premier examen du projet. Il appartient dès lors à la commission du Conseil des Etats et au Conseil fédéral d'en tenir compte.



Dessin Pierre Grütter

Infrastructure de réseau

Le 1^{er} octobre 2018, le Conseil fédéral a déclaré la convention collective de branche Infrastructure de réseau de force obligatoire.

Après que toutes les branches du secteur du second œuvre ont été presque entièrement réglementées par des CCT déclarés de force obligatoire, c'est enfin le tour de la branche Infrastructure de réseau.

investissements, ce caractère contraignant s'impose plus que jamais.

Meilleure protection
contre la sous-enchère salariale

La CCT et sa déclaration de force obligatoire offrent aux employés de l'infrastructure de réseau une protection accrue. En outre, les employeurs peuvent désormais affronter la concurrence en jouant sur la qualité plutôt que sur le coût des conditions de travail. Du fait que la DFO concerne aussi les entreprises étrangères, ce facteur gagne encore en importance. Dans le contexte des mesures d'accompagnement, une telle sécurité est essentielle.

Les dispositions déclarées de force obligatoire de la CCT permettent en outre à l'organe d'exécution de la commission paritaire de sanctionner des infractions dans les entreprises non affiliées et les entreprises de location de services, ce qui conduit au relèvement des standards minimums et à leur respect.

cablex : augmentation
de la masse salariale de 1,2%

Cet accord salarial comprend une augmentation générale de salaire de 0,9%. Cela permet une pleine compensation du renchérissement pour une grande partie du personnel. Le 0,3% restant est affecté à des augmentations individuelles pour la qualité des prestations fournies.

L'augmentation de la masse salariale résulte de négociations qui n'ont été possibles que grâce à la CCT d'entreprise conclue entre syndicom et cablex. À peine renouvelée, cette dernière contient en outre une hausse des salaires minimums, la réduction des temps de trajet non payés et garantit le droit à trois jours de perfectionnement par an.

Source : www.syndicom.ch

Une étape importante

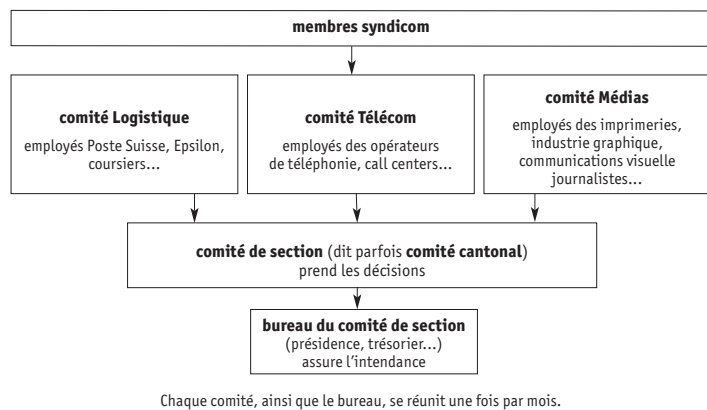
Ce succès est dû, d'une part, aux deux associations patronales – Association des entreprises d'installations de lignes aériennes et de câbles (AELE) et Association suisse des infrastructures de réseau (SNiv) – et, d'autre part, au syndicat syndicom. Ces dernières années, ces trois organisations se sont engagées pour la mise en œuvre de leur version initiale de la CCT, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

Désormais, la CCT étendue s'applique non seulement aux entreprises étrangères qui veulent accomplir des activités d'infrastructure de réseau en Suisse avec leurs propres équipes d'intervention professionnelles, mais aussi aux travailleurs détachés étrangers qui peuvent être engagés tout au plus 90 jours dans des entreprises suisses d'infrastructure de réseau.

Un cadre contraignant

Tandis que le champ d'application de la CCT couvrait jusqu'à 40 entreprises affiliées, avec 2500 employé-e-s, la déclaration de force obligatoire (DFO) concerne désormais quelque 30 autres entreprises suisses, avec 500 employé-e-s. Un socle identique de conditions de travail minimales est garanti à tous les employés concerné-e-s. En d'autres termes, la CCT étendue constitue un cadre contraignant pour la durée du travail, le salaire minimum, les allocations, les vacances, la saisie du temps de travail. De plus, elle réglemente de manière claire les obligations en matière d'embauche et de résiliation.

Dans une branche telle que l'infrastructure de réseau, qui connaît un essor continu grâce aux innovations et aux nouveaux

comment fonctionnent
nos structures ?

Face au patriarcat, la résistance est plus indispensable que jamais.

Pour mieux connaître les combats des femmes,
abonnez-vous au Courrier !

Impressum

Comité de rédaction
Bureau du comité de section
GenèveRédacteur en chef
Antonio FiscoSecrétariat, correction
Marie ChevalleyAdministration
syndicom, section Genève
Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève · Tél. 022 731 56 66
www.syndicomge.org/TribuneChangement d'adresse
info@syndicomge.chDélai rédactionnel 15.04.2019
redaction@syndicomge.chLes responsables
d'office de poste
disparaissent

RéseauPostal restructure son organisation d'équipe et la direction. Elle supprime l'ensemble de la direction, constituée des responsables d'office de poste. Cette réorganisation, appelée PN3, suscite de grandes inquiétudes auprès du personnel.

Après sept rondes intenses, les négociations se poursuivent. Voici les principaux résultats déjà obtenus par syndicom.

Suppression du plafonnement salarial : chez RéseauPostal, le maximum fixé dans les fourchettes salariales est nettement inférieur aux autres unités de La Poste. Dans le cadre de ce projet, les fourchettes salariales beaucoup plus avantageuses de Poste CH SA sont

désormais appliquées. De plus, le plafond salarial pour les conseillers à la clientèle dans les échelons de fonction 4 et 5 est aussi en cours de négociation.

Pas de licenciement : si RéseauPostal met en œuvre PN3, il est hors de question que les employé-e-s paient les pots cassés. Il a donc été convenu que toutes les personnes concernées devront au moins se voir proposer un poste de conseiller-ère à la clientèle dans l'échelon de fonction 5.

Droit à la retraite anticipée : si le nombre requis d'encadrants diminue et que les responsables d'office de poste se voient proposer des postes de conseillers à la clientèle, la pression augmente sur tout le personnel. C'est pourquoi syndicom a négocié un droit légal à la retraite anticipée.

Info : logistik@syndicom.ch ou Michel Guillot, 079 606 54 33