

Tribune des sections Genève, Vaud Médias et Télécom de

n°1 - 2020

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

syndicomge.org

Rencontre Latines 2019

Cette année l'organisation des Latines était du ressort de la section genevoise. Toutes les sections romandes, y compris celle du Tessin, se sont retrouvées les 15 et 16 novembre derniers à Genève. Les débats de ces deux jours se sont déroulés à l'UOG.



Vendredi matin, notre premier orateur fut Daniel Hügli, secrétaire central Télécom/IT.

Il nous informe sur le système de véhicules mis en réseau «autoSense» que Swisscom prévoit d'installer sur ses voitures de service. Swisscom a donné plusieurs raisons d'utiliser ce système, notamment pour avoir plus d'infos sur les véhicules et comment ils sont utilisés.

Des garanties Swisscom

Plusieurs inquiétudes sont rapportées par Daniel : quelles règles seront appliquées pour la protection des données ? Combien de temps les données sont-elles conservées ? Que fait-on

de ces données ? Les craintes des collègues sont bien réelles, surtout au sujet des données qui portent sur la conduite, telles que : façon de conduire, vitesse de conduite, conséquences en cas d'accident, etc...

Les membres présents exigent des garanties et des garde-fous pour employés et employeur ainsi qu'une protection contre le licenciement illégitime. Une rencontre avec Swisscom est prévue pour régler les divergences.

Le 1^{er} janvier 2020 aura lieu la fusion entre l'unité d'assistance à la clientèle Customer-Field-Service (CFS) et Cablex filiale appartenant à 100 % à

Swisscom. 1500 emplois sont concernés par ce transfert. Des rondes de négociations ont eu lieu entre Swisscom, Cablex et syndicom.

Octobre 2019, Sunrise abandonne son projet de rachat d'UPC Suisse. Les actionnaires étaient trop gourmands. Les discussions continuent, le contrat d'achat reste en vigueur au moins jusqu'en février 2020.

Des négociations salariales auront lieu en décembre, les collègues ne se rendent pas compte des licenciements que cette fusion peut engendrer, ils ne veulent pas se syndiquer. Le marché des télécoms s'effondre. Le prix des abonnements

ne cesse de baisser. Conséquences : baisse des salaires ou licenciement du personnel. Une vague de restructurations dans les télécoms est à craindre prochainement.

Après la pause de midi, Sheila Winkler, secrétaire centrale Logistique, nous donne un compte rendu sur les différentes actions menées et gagnées par syndicom pour Car postal, entre 2018 et 2019.

Il s'agit notamment de la campagne sur le travail gratuit, la campagne Accord LDT (loi sur la durée du travail), et le contrôle de sécurité sur les cars postaux, où + 10 minutes ont été accordées. Elle revient également sur l'utilité importante des CoPe (commission de personnel).

Une région d'office de poste, peut constituer une CoPe. On négocie actuellement un nouveau règlement pour les CoPe. Dans la CCT 2021, il y aura 10 % de temps accordé en plus aux membres de ces CoPe, que l'on travaille à 100 % ou à temps partiel.

Concernant les cotisations des non-membres, elles seront reprises également dans ces négociations CCT 2021. Sheila est applaudie à sa juste valeur pour tout le travail accompli, surtout avec les chauffeurs de Car postal.

Nous continuons par un travail de groupe, concocté par Jacques Rufer, président Vaud télécom et formateur de formation continue pour adultes. Le but de ce travail est de clarifier avec les membres des sections et les professionnels de syndicom, la nécessité de conserver les Latines.

Divisés en 4 groupes nous avons défini les objectifs de ces rencontres. Pour cela Jacques utilise la méthode des «chapeaux de Bono», outil d'analyse (subjective et objective) et de concertation en intelligence collective. Ce travail se déroule en 2 phases, 1) récoltes des idées et 2) tri et consolidation ensemble. Cette deuxième phase sera reprise samedi matin en début de séance.

Pour la partie récréative, nous partons en fin de journée, sous la conduite de Rodolphe, en direction de la cathédrale St-Pierre pour une visite du site archéologique. Nous descendons dans les catacombes munis d'une lampe de poche, accompagnés par deux guides. Le site occupe une superficie de 3000m². Le chantier des fouilles a débuté en 1976. Sous la cathédrale se cachent des vestiges des églises antérieures dont la plus ancienne remonte à la fin du IV^e siècle. Notre visite dure environ une heure, la soirée se poursuit à la Cave valaisanne avec au repas, fondue et raclette, bien sûr.

Conservier les Latines

Samedi matin, nous reprenons notre travail de groupe avec Jacques pour la phase 2. Le but étant de retenir ce qui nous semble le plus pertinent dans les idées émises la veille. Ensuite, nous nous retrouvons tous ensemble afin de garder les meilleures idées de chaque groupe et permettre ainsi de rédiger une résolution sur la nécessité de conserver les rencontres latines. Jacques a finalisé cette résolution (**voir page 3**).

Concernant Epsilon

Dominique Gigon, responsable région suisse romande, et José Abelenda, responsable régional ICT et contrôleur pour les CCT de force obligatoire, prennent la parole.

Un long débat sur les activités d'Epsilon, appartenant 100 % à la Poste pour la distribution matinale des journaux et d'imprimés s'ouvre.

Des collègues d'Epsilon ont appelé syndicom pour dénoncer de graves problèmes au niveau des salaires, on parle de Fr. 50.- pour 5 heures de travail, ou même Fr. 1.20 de l'heure...

Inadmissible en Suisse, c'est de l'esclavage moderne, inadmissible de la part d'une entreprise comme la Poste qui fait plus d'un milliard de bénéfice. Une CCT sur la base de celle de Presto est en cours de négociation pour les deux métiers, portage de journaux et portage de publicité. Fin novembre la Poste donnera une réponse. Une forte mobilisation des collègues met la Poste sous pression. En conclusion et après un tour de table où chacun a pu s'exprimer, le plus vieux et le plus jeune des membres présents ont brisé la marmite genevoise ensemble, comme le veut la tradition, avec une petite semaine d'avance.

Avant de se séparer, nous nous sommes tous retrouvés autour d'un apéritif dinatoire. Nous remercions la section Genève, son comité, mais surtout Rodolphe pour l'organisation impeccable et très professionnelle des Latines 2019.

Chantal Cattin,
membre du Comité de la section
Arc Jurassien

Soyons acteurs de notre évolution

La numérisation, nous ne pouvons pas nous y soustraire car elle ne peut pas être stoppée.

Malis préparons-nous à cette évolution par la formation continue, c'est notre responsabilité individuelle. La digitalisation est en marche et notre défi est de nous y adapter en commençant par un principe simple : soyons acteur de notre évolution.

Nouveau, selon décision du Conseil fédéral de 2014 - La formation continue est désormais subventionnée en direct par la Confédération depuis 1.1.2018 (Loi de la formation continue), axé sur la personne se formant en vue de présentation à des examens fédéraux (formation professionnelle supérieure), - peut recevoir une participation à hauteur de 50 % des frais de cours (pris en considération dans les programmes fédéraux), - qui sera remboursé après la preuve d'inscription aux examens (à la fin des cours validés) ou - ceux qui ne peuvent assurer eux-mêmes le préfinancement du cours jusqu'au versement de la subvention fédérale, il sera possible sous certaines conditions de demander le versement de subventions partielles avant l'examen.

(lien : <http://bit.ly/2Q34986>, les examens professionnels supérieurs sont listés sur le site suisse de la formation : <https://www.orientations.ch/dyn/show/3880>)

Soyons acteurs afin de nous former régulièrement aux qualifications requises, afin de maintenir notre employabilité d'humains face aux machines, tout en mettant l'humain au centre

de l'avenir du travail, avec une productivité et du temps libre à la hausse. Dans le magazine syndicom de juillet-août 2019, le directeur de l'institut universitaire de sciences appliquées, L. M. Gambardella, s'exprimait en parlant des étudiants qui vont devoir relever les défis de la numérisation : «Les enfants développent ces compétences de façon naturelle au cours de leur éducation et en interagissant avec le monde qui les entoure. Nous, les adultes, devons les aider à développer la créativité, la socialité, l'ouverture d'esprit et surtout un sens critique, en lien avec la culture classique et humaniste. (...) Nous devons les aider à s'habituer à interagir avec le monde numérique et, partant, empêcher qu'ils vivent isolés du monde réel et que leur vie quotidienne se limite aux médias sociaux et aux appareils technologiques.»

Il est important de relever que l'humain et le travail sont à repositionner. C'est le point crucial du discours du secrétaire général de l'ONU à Genève en juin 2019 : «mettre l'humain au centre de l'avenir du travail». Antonio Guterres insiste aussi sur l'importance d'investir dans la formation tout au long de la carrière professionnelle et de réaménager le lien entre le travail et les autres activités. La formation continue est un des moyens pour évoluer dans le contexte de la digitalisation du travail. **Devenez ou restez acteur de votre évolution.**

Jacques Rufer, Président de la section Vaud Télécom

Assemblée générale ordinaire de la section Genève

samedi 18 avril 2020 à 15h,
à l'UOG, place des Grottes 3, Genève

Le Comité a décidé d'organiser un débat sur les problématiques des membres.

Toutes les informations vous seront communiquées avec l'invitation.

Résolution soutenue par la section Genève de syndicom



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

A propos des violences sexistes au sein du mouvement syndical

Résolution de la CGAS adoptée par l'Assemblée des délégué-e-s du 17 décembre 2019.

1. Les syndicats genevois réaffirment que la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes et contre toute forme de violence sexiste à l'égard des femmes est un combat fondamental et constitutif du syndicalisme.
2. Les violences sexistes ou violence de genre ou violence contre les femmes, sont structurelles dans la société. Elles sont un continuum d'une multitude d'actes qui vont de regards à des paroles sexistes, au harcèlement sexuel au travail ou dans l'espace public, à la violence dans le couple, au féminicide.
3. Les syndicats genevois réaffirment la tolérance zéro et pas d'impunité à l'égard des violences sexistes, dont le harcèlement sexuel est une des manifestations tant dans la société qu'à leur interne et dans les relations inter-syndicales.
4. Les syndicats genevois saluent le courage des femmes, syndicalistes ou pas, qui, victimes de violence sexiste, assument, en dépit du risque de dénigrement et d'attaques, de libérer leur parole, et les soutient, y compris dans leur droit de ne pas s'exposer publiquement.
5. Parce qu'il est indispensable que la honte change de camp, les syndicats genevois se déclarent prêts à les soutenir concrètement et financièrement si elles devaient décider d'autres voies pour faire valoir leur parole au cas où elle ne serait pas entendue.
6. Les syndicats genevois condamnent sans ambiguïté les pratiques dénoncées, recommandent de sanctionner de tels agissements s'ils sont avérés et recommandent des mesures qui protègent immédiatement les femmes victimes.
7. Les syndicats genevois tirent la leçon de cet épisode. Il existe car il a trouvé un terrain disponible. Les syndicats, malgré une présence plus importante de femmes, ne sont pas exempts de comportement sexistes qui découragent les femmes de participer à la lutte syndicale. Afin d'y remédier, les syndicats genevois s'engagent à prendre des mesures immédiatement. Parmi celles-ci, un cours obligatoire est organisé pour le personnel masculin et féminin, cadres inclus, sur l'histoire du mouvement féministe, l'émergence d'un mouvement mondial de lutte contre toutes les manifestations de la violence sexiste, le harcèlement sexuel en tant qu'une des manifestations de cette violence sexiste.
8. Pour mener à bien ces résolutions et les compléter si besoin, la commission femmes de la CGAS est appelée à se réunir prochainement, et de faire part de son analyse au comité de janvier 2020.

Pour tout contact : Clément Dubois, vice-président CGAS, 076 382 28 37

Coup de gueule Relever ses manches contre la pauvreté

Soir de Noël, 24 décembre, 0 douce nuit... Avant de rejoindre ma famille, je m'arrête sur l'éternelle, implacable pingerie de la droite parlementaire lors de cette session d'hiver féminisée et reverdie.

Une cruauté qui dépasse la radinerie habituelle au nom des «sains principes économiques» : non seulement elle désécure, affecte, démolit les petits revenus qui ont connu une vie plus décente, autrefois, peut-être... mais cette cure touche aussi directement le marché intérieur, qu'on appelle le marché indigène, la consommation toute bête que nous pratiquons au jour le jour pour nourrir nos familles et les «équiper», en gros pour fonctionner.

Le sommet de ce mépris des «pauvres» a été atteint lors du débat sur la retraite accordée à 62 ans pour les chômeuses et chômeurs, en fin de droits.

Une retraite sans honte

Trop beau pour être vrai : alors que la logique et les réalités montrent que cette rente-pont est devenue indispensable, il fallait bien montrer qu'il est le chef, serrer la vis, punir, ne pas laisser vivre impunément et sans honte une retraite «normale».

D'où l'idée bien sadique de la réduire de 13% à vie !
Quand on sait que l'AVS au complet ne donne déjà pas les moyens d'une vie décente, c'est la punition assurée !
J'aimerais conseiller à la jeune élue Johanna Gapany, si sûre de ses futures parachutes dorées, de rencontrer les personnes qu'elle juge indignes d'une AVS complète.

Très facile, on les cotoie tous les jours dans les rues de nos villes, les trains, les centres de loisirs, le centre social protestant, Caritas, etc.

Bref, encore une perte du temps précieux des parlementaires, tout juste la poursuite de mauvais sentiments pendant que la Banque Centrale européenne, qui a distribué des milliards aux banques privées pour éviter la déflation, se demande s'il ne faudrait pas plutôt en faire profiter directement les citoyens. Au moins eux sauront qu'en faire...

Un programme d'avenir

Suggestion pour 2020 : que les 49 milliards de la Banque nationale nous offre au prochain Noël un programme d'investissement assez solide pour atteindre le bilan de la Suède en matière de politique familiale ! Ou bien : que la BNS nous offre un programme de transformation énergétique imparable pour le bâtiment et les isolations à réaliser dans ce pays.

C'est une vision politique et c'est un investissement productif.

Bonne Année 2020 !

En savoir plus avec Esther Dufo, économiste, Prix Nobel 2019 dont le fil conducteur est de remettre la dignité au centre du système de protection sociale / «Good Economics for Hard Times. 2019».

ATD Quart-Monde : En finir avec les idées fausses sur les pauvres et la pauvreté.

Chantal Woodtli, journaliste

La soumission à la numérisation 4.0

13 février 2019, syndicom annonce fièrement l'accord avec Mila pour un «code de conduite». Cette maigre réglementation est censée faire disparaître doutes et inquiétudes des salariés sur l'avenir du travail «décent».

Le fait est que ce code n'engendre que plus de contraintes pour les travailleurs et ne garantit aucun gain social.

Swisscom passe entre les mailles du filet en sous-traitant le travail de ses employés à sa plateforme numérique afin d'économiser sur le bien-être des citoyens-travailleurs, c'est-à-dire sur les prestations sociales. Quelles sont les raisons de notre incapacité à combattre le technolibertarisme ? Pourquoi semblons-nous condamnés à collaborer à la dégradation des conditions de vie et de travail au rythme de la numérisation ?

Au début, les plate-formes numériques sont apparues discrètement, présentées comme un moyen de compléter les emplois et les revenus existants. Aujourd'hui encore, ces plateformes ne représentent qu'un petit pourcentage des emplois et ne pèsent pas lourd dans l'économie mondiale. Cependant, elles s'implantent doucement mais sûrement dans les habitudes économiques de notre société. Bien que l'appât du gain ait toujours été attrayant pour les travailleurs, aussi modeste soit-il, la réalité est que le Crowd-Working implique une relation de travail cachée et inégale et fait partie d'un secteur en pleine croissance qui profite d'un vide juridique et législatif pour avoir peu ou aucune obligation envers l'Etat, les consommateurs et les travailleurs. C'est là que réside notre défi majeur et c'est ce qui soulève la nécessité d'élaborer une approche pour la revendication collective et la réglementation du secteur.

Cette révolution numérique s'efforce d'éradiquer les bases de l'Etat social (emploi salarié, sécurité sociale, services publics...). Ceci devrait nous conduire à reconsidérer notre conception du travail «décent» et notre manière de défendre nos membres travailleurs contre ces attaques incessantes.

Le travail «décent» découlant d'une valorisation personnelle s'obtient en conjuguant plusieurs facteurs. Premièrement, un cadre stable provenant d'une coopération efficace employé-employeur et synonyme de loyauté entrepreneuriale créant enthousiasme et innovation, déclenchant évolution bénéfique pour les deux parties.

Deuxièmement, le droit à la déconnexion qui permet aux employés de s'épanouir sur un plan personnel et le rend plus efficace lors de ses heures productives. Et troisièmement, la sécurité sociale jouant un rôle communautaire au sein de la population. Ces facteurs nous poussent à prendre la mesure des transformations du travail engendrées par la révolution numérique dans ce contexte global.

Ces transformations se sont jusqu'à présent traduites pour les travailleurs par une augmentation simultanée des responsabilités et de la précarité et par un déchargement permanent des employeurs de leur responsabilité sociale. A l'heure de la transmission d'information à la vitesse de

la lumière, aucune forme antérieure d'organisation ou d'action collective n'est reproductible aujourd'hui et oblige à concevoir un plan syndical nouveau pour mettre l'avancement technologique au service du progrès social. L'obligation à laquelle nous faisons face aujourd'hui est donc de penser cette révolution digitale, d'en comprendre les rouages afin d'en saisir les opportunités pour la cohésion et la justice sociale. Derrière ces plate-formes se trouve le nouvel Eldorado des entreprises. Entendons par là une main-d'œuvre à la demande et toujours disponible et des cotisations sociales disparues.

A l'heure où nous voulons engager un dialogue avec les employeurs sur le temps de travail et le droit à la déconnexion, nos chères entreprises ne comptent pas s'en soucier outre mesure sachant qu'ils n'ont qu'à «cliquer» sur leur plate-forme pour obtenir un technicien, un agent d'appel ou un designer.

Plus de couverture maladie, plus de vacances, plus de fériés, uniquement des tâches effectuées à moindre coût par des exécutants toujours disponibles. Ces employés digitaux n'ont plus besoin d'être chéris par une structure entrepreneuriale. Etant «indépendants», ils ne requièrent ni assurance perte de gain maladie, ni estime personnelle. Il n'y aura plus de collectif permettant de mettre à l'honneur la loyauté et la satisfaction d'un travail valorisant au service d'une entreprise qui nous représente. Ces mandats seront seuls, incapables de lutter contre toute forme de préjudices qui pourraient découler d'une décision unilatérale. Ils seront donc à la merci de tout dictat provenant du mandant les rendant encore plus flexibles ou asservis. Cette programmation transforme la force ouvrière en une ressource exploitable ou en un capital humain la rendant ainsi mercantile et purement numérique. De ce fait, toute entreprise aux mains d'actionnaires obnubilés par des dividendes maximales cherchera à réduire les coûts annexes de toute ressource. Dans notre cas, ces coûts annexes sont l'assurance maladie/accident, l'AVS et toutes les autres couvertures sociales durement acquises par nos prédécesseurs. Cette manigance technolibérale a pour unique but de soustraire à l'entreprise sa responsabilité sociale avec jusqu'ici l'accord du monde politique et syndical alors que ces derniers seront aussi perdants que les travailleurs. Cet affront est sous-estimé par la société qui par le mirage de «l'auto-entreprenariat» pense trouver remède aux chômeurs et salaires sous-payés.

Façonner la digitalisation à notre image, voici notre défi majeur de ces prochaines années. Nous avons quelques coups de retard et cela rajoute de l'urgence à la situation mais nous devons insister sur

le fait que la numérisation doit servir le progrès social et non pas l'économie privée des entreprises. C'est ici qu'intervient le «code de conduite», censé être la mise en garde des syndicats aux propriétaires de plateformes que les travailleurs ne sont pas du bétail que l'on peut vendre sur Internet. Il montre cependant notre impuissance en nous contraignant à collaborer à la précarisation de nos emplois. Nous n'avons préservé aucun acquis social, aucune protection de l'intégrité du travailleur, aucune valorisation du travail humain mais nous avons réussi à rappeler à ceux qui subissent déjà ces pertes, les crowd-workers, qu'ils ne doivent pas frauder à leurs obligations.

Il faut néanmoins admettre que le «code de conduite» a le mérite d'entamer un dialogue. Un dialogue qui se doit d'être plus ferme dans un avenir proche, qui se doit d'amener un médiateur étatique afin d'éviter que ce dialogue ne se transforme en abattoir d'acquis sociaux. Car oui, le monde politique doit prendre ses responsabilités. L'Etat ne peut pas se contenter d'être spectateur dans ce tournant historique. Il est appelé à devenir acteur majeur rompant cette inaction collective et stoppant l'expansion d'un esclavagisme moderne.

Le travail de l'Etat, à supposer qu'une majorité politique ait demain le souci de définir et de mettre en œuvre avec les partenaires sociaux une vraie législation du travail, ne pourra pas se cantonner à éditer des réformes importées du secteur privé pour les appliquer à une politique sociale.

L'Etat doit cesser d'établir sa politique sociale sur des résultats chiffrés basés sur des indicateurs de croissance économique et envisager de rétablir une cohésion sociale en la protégeant du technolibertarisme.

Tous ces changements politiques ne pourront être possibles que si nous, travailleurs et syndicalistes, luttons pour faire entendre notre voix et nos revendications pour un futur plus juste pour tous. Nous améliorerons notre avenir en changeant notre regard sur les habitudes de consommation et de travail. Premièrement, nous devons faire prendre conscience à nos concitoyens que la consommation par le biais des plateformes numériques engendre des conséquences sociales désastreuses qui touchent leur environnement proche.

Deuxièmement, nous devons mettre en place une action juridique afin d'obliger les plateformes numériques à endosser leur rôle social comme toute autre entreprise suisse soumise aux réglementations du Code du travail. Et finalement, nous devons nous-mêmes, membres, prendre des décisions et engager nos syndicats dans cette lutte avec nos volontés et nos règles.

Rodolfo Antonio,
membre du Comité de la section
Genève

**Des journalistes engagés sont indispensables.
Abonnez-vous au Courrier !**



La Suisse ne protège pas suffisamment les personnes LGBTI et elle ne leur accorde pas de réelle égalité devant la loi.

voulons-nous d'une Suisse où chacune et chacun trouve sa place et se sent en sécurité et apprécié ?
ou voulons-nous continuer de laisser quelques individus attaquer les minorités pour diviser la société ?

Notre réponse est claire : Oui à la protection contre les discriminations !

Les syndicats s'engagent depuis longtemps pour une société et un monde du travail justes et sans discrimination, nous revendiquons :

1. l'égalité des droits, au travail, pour les couples de même sexe (congrès familiaux, etc.) ;
2. l'égalité dans la prévoyance professionnelle pour les partenaires enregistrés ;
3. une large protection contre les inégalités salariales en lien avec l'orientation sexuelle.

Aucune atteinte à la liberté d'opinion

L'extension de la norme anti-raciste ne limite nullement la liberté d'expression. Les débats et les opinions critiques restent tout à fait possibles. Cependant, l'extension protège des minorités particulièrement vulnérables contre l'humiliation, la discrimination et les atteintes à la dignité humaine.

Aucune atteinte à la liberté de croyance

En Suisse, la liberté de croyance est un bien précieux et elle continuera à être garantie. Seront par contre punissables les appels à la haine et à la violence contre les personnes homosexuelles et bisexuelles, qui n'ont absolument rien à voir avec l'amour du prochain, avec la religion ou avec la liberté de croyance.

Les lois actuelles ne suffisent pas

Il est vrai qu'aujourd'hui, lorsqu'une personne est victime d'une agression physique ou d'insultes personnelles en raison de son orientation sexuelle, elle peut porter plainte, mais à ce moment-là c'est déjà trop tard. Par contre, les appels à la haine qui conduisent à de telles agressions ne sont toujours pas punissables, ce qui est absurde. En d'autres mots, tant que le déniement ne concerne pas un individu, mais un groupe entier – «les homosexuels», par exemple – les lois actuelles ne servent à rien.

L'orientation sexuelle est clairement définie

L'orientation sexuelle a une définition internationalement reconnue inscrite dans les Principes de Yogyakarta. Il s'agit d'ailleurs d'un terme d'usage généralisé. Il est pré-

sent dans différentes lois cantonales et communales, ainsi que dans les législations d'autres pays.

La définition selon les Principes de Yogyakarta : «L'orientation sexuelle est comprise comme faisant référence à la capacité de chacun de ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus du sexe opposé [hétérosexualité], de même sexe [homosexualité] ou de plus d'un sexe [bisexualité], et d'entretenir des relations intimes et sexuelles avec ces individus.»

Protection de la dignité humaine

L'article de loi contre la discrimination raciale vise la prévention générale de comportements qui s'en prennent à la dignité humaine des personnes appartenant à des groupes spécifiques, minant ainsi la paix sociale.

Après l'ajout de l'orientation sexuelle – que l'on sait être souvent utilisée dans la propagande haineuse et pour discriminer – aux motifs de discrimination énumérés dans la norme, cette loi continuera à poursuivre le même but.

Il ne s'agit donc pas du tout d'une extension arbitraire de la liste des groupes de personnes protégées par l'article contre la discrimination raciale.



Source: Union syndicale suisse et Amnesty International

soutenu et présenté par
Rodolphe Michaël Bongiovanni
Collaborateur administration région

Affiliation syndicale

Je suis syndiqué chez vous et souhaite, par pure conviction, également m'investir au sein de mon entreprise pour représenter mes collègues auprès de notre direction. Celle-ci pourrait-elle se «venger» en me licenciant ?

La liberté syndicale est ancrée dans la Constitution fédérale (art. 28).

Mais cette disposition n'évoque pas explicitement les délégués syndicaux ou les représentants élus des travailleurs. La protection des représentants des travailleurs est prévue par la Loi sur la participation (art. 12), dont le champ d'application est plus large que celui du Code suisse des obligations (CO), mais ne comporte pas de sanctions spécifiques, contrairement à ce dernier.

En effet, l'article 336 CO énumère, de manière non exhaustive, les cas de licenciements abusifs, sans en définir la notion.

Selon la doctrine, une résiliation est abusive lorsque les motifs sur lesquels elle se fonde sont contraires aux valeurs reconnues par la société actuelle.

Le congé donné en raison d'une appartenance à un syndicat ou de l'exercice licite d'une activité syndicale, notamment, est abusif (article 336 al. 2 let. a. et b.). Il s'agit d'une disposition relativement impérative, c'est-à-dire à laquelle il ne peut être dérogé au détriment du travailleur.

Si je suis élu comme représentant des travailleurs, quelle sera ma marge de manoeuvre, notamment en ce qui concerne le temps nécessaire à ce mandat ?

Pour que l'activité syndicale soit protégée, il faut qu'elle soit exercée conformément à la loi et au contrat de travail (respectivement, à une CCT ou un contrat-type).

L'employeur a en principe le droit de limiter l'exercice de l'activité syndicale par contrat, règlement ou directives (cf. art. 321d CO) pour autant que cette limitation repose sur des motifs objectifs, tels que le souci de la bonne marche de l'entreprise.

Les travailleurs syndiqués ne bénéficient d'aucun privilège particulier, contrairement aux représentants élus des travailleurs qui, eux, peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail, à condition que le mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent (art. 13 Loi sur la participation).

Dans le cas où je ne serais pas élu, de quelle manière pourrais-je toutefois exercer mes droits syndicaux ?

La loi ne définit pas quels droits syndicaux le travailleur peut exercer au sein de l'entreprise.

Devraient, par exemple, être considérées comme des activités conformes au droit, la distribution d'un journal syndical pendant les pauses ou l'utilisation d'un local de l'entreprise mis à disposition par l'employeur pour une séance d'information en dehors des heures de travail.

syndicom.ch

Résolution de la « Conférence des sections latines » du 15-16 novembre 2019 à Genève

Les sections de Romandie et Tessin de Syndicom souhaitent continuer à organiser la rencontre annuelle «Les Latines».

Le rôle et le positionnement de la conférence « Les Latines »

L'événement est spécialement prévu pour les sections, hors des réunions nationales du syndicat concernant les activités statutaires, des branches ou des entreprises.

- il est requis «une rencontre de travail entre membres des sections des régions latines». Note : à l'origine ce sont les représentants de l'exécutif des comités de sections qui avaient créé cette réunion de sections latines.
- il reste lié avec l'appareil professionnel des 3 secteurs du syndicat syndicom, par la présence des secrétaires et professionnels des secteurs des régions francophones et italophones.
- il facilite les rencontres avec les professionnels des autres régions. Les professionnels de l'appareil central (présidents, secrétaires de secteur, etc.) sont invités à participer sur des thèmes d'actualités et de politique.

Au final, il s'agit d'une rencontre souhaitée plus conviviale, sans rigidité de l'appareil. Historiquement, l'événement existe depuis plusieurs dizaines d'années. Il est organisé par une section syndicale et un groupe de volontaires avec le soutien éventuel du secrétariat régional. Les miliciens actifs des sections sont invités et s'y ajoutent les professionnels du syndicat.

La rencontre se déroule du jeudi soir au samedi midi, elle tourne de manière volontaire dans chaque région. L'ordre du jour est de la compétence de la section organisatrice en liaison avec les sections participantes sur des thèmes politiques et d'actualités du syndicat.

La rencontre se fait sur la base de présentations et discussions dans un cadre propice et sécuritaire. Cette année, entre autres sujets, il était prévu de définir le rôle et les objectifs des «Latines». Un travail de coopération avec dynamique de groupe a été conduit.

Le travail coopératif en groupe

La créativité a été favorisée avec la méthode des chapeaux de Bono :

- L'ensemble des personnes présentes ont pu être prises en compte.
- L'intelligence d'un groupe permet de résoudre des problèmes plus complexes en un temps restreint.
- L'intelligence collective a été focalisée tour à tour selon 6 axes, rendant plus fertile la création lorsqu'elle est guidée.

La résolution ci-dessous consolide les attentes des miliciens exprimées lors du travail collectif

La rencontre des conférences des latines doit être maintenue pour favoriser les échanges

- Avec les principaux acteurs des sections de chaque région latine.
- Avec les miliciens actifs des 3 secteurs du syndicat (TIC, Logistique et Médias).
- Avec les professionnels de l'appareil de syndicom.

Cet événement cible l'échange entre humains d'une même sensibilité régionale. La rencontre offre

- De se rencontrer, tisser des liens.
- De se rapprocher et pouvoir mieux se soutenir.
- De s'entendre et d'échanger.

Le bénéfice est également de tisser des liens comme les membres d'une même famille

- Cohésion entre chacun, approfondissement des relations personnelles.
- Equilibrage, avec présence d'hommes et des femmes des régions latines.

Les participants se retrouvent durant un jour et demi pour une conférence

- De taille raisonnable pour discuter.
- Qui rend possible l'échange d'expériences et d'informations.
- Qui réunit les professionnels et les représentants actifs des sections.
- Qui permet finalement d'échanger des infos pratiques pour nos régions.

Lors de la conférence des sections latines

- Le travail est sérieux et organisé, ordre du jour, thèmes et personnes invités.
- Le partage des idées fonctionne.
- L'appui sur les relations humaines est la clé du succès de l'esprit de famille des syndicats car nous ne sommes pas des robots.

Pour le groupe de travail d'atelier collaboratif (méthode des 6 chapeaux de Bono) : Jacques Rufer, formateur pour adultes. Président de la section Vaud Télécom.

Avec la collaboration de Melina Schröter et Catherine Tabary.

Lien - les éléments récoltés lors de la consolidation des ateliers des 4 groupes: <https://photos.app.goo.gl/9DA3EMxRZLUAJqmG6>

Défis pour les syndicats

Depuis plusieurs années, les syndicats sont sur la défensive. Leurs membres ont diminué, parfois de façon spectaculaire, et leur pouvoir de négociation collective a diminué, tout comme leur influence sur les politiques entrepreneuriales et, dans une certaine mesure, ils ont perdu le respect du public.

Il y a une trentaine d'années encore, les grandes entreprises fédérales étaient des symboles de fierté nationale et la Confédération façonnait des politiques sociales et économiques, ce qui semblait naturel. Il était donc évident que les syndicats étaient des acteurs passifs de conciliation dans ce cadre social.

Aujourd'hui, le paysage a changé irrémédiablement. La Confédération avoue son incapacité à résister et cède même aux sirènes des nouvelles stratégies managériales des leaders économiques mondiaux (affaire Maudet – UBER), les grandes entreprises sont presque toutes transnationales en termes de propriété et de production. Les syndicats sont souvent désorientés. Nombre d'entre eux démontrent leurs limites quant à leur rôle en ce siècle. La population et les travailleurs se demandent si les syndicats continuent d'être des acteurs socio-économiques influents. Mais les temps difficiles peuvent stimuler de nouvelles idées et apporter de nouvelles opportunités. Le défi consiste à examiner les objectifs et les priorités et à trouver des moyens novateurs de les atteindre. Cela peut impliquer des choix difficiles.

Les syndicats de la communication sont plus faibles aujourd'hui qu'il y a quelques décennies, que reste-t-il de notre «force syndicale» et d'où vient-elle? L'histoire sur le sujet permet d'identifier diverses sources d'énergie. La première est structurelle et découle des travailleurs organisés dans une profession spécifique. Ils peuvent posséder des connaissances ou des compétences rares, devenant indispensables pour l'entreprise et difficiles à remplacer, ce qui donne aux syndicats un «pouvoir de négociation sur le marché». Ils peuvent également occuper une position stratégique dans le processus de production, de sorte que toute activité émettrice imposerait des coûts importants à l'employeur, créant ainsi un «pouvoir de négociation sur le lieu de travail». Les travailleurs qui détiennent les deux types de pouvoir structurel (dans le passé, par exemple, les imprimeurs de journaux) peuvent constituer des syndicats particulièrement forts.

La deuxième source de force est le pouvoir associatif: le simple fait d'avoir des membres fournit des ressources à un syndicat, y compris des ressources financières. Toutefois, adhésion et organisation ne sont pas synonymes: l'adhésion peut être purement passive venant de travailleurs soucieux d'obtenir des avantages ou des protections personnelles, sans qu'il n'y ait nécessairement d'implication syndicale. Cette option est devenue de plus en plus répandue et correspond à un syndicalisme d'assurance.

La troisième catégorie, celle faisant souvent défaut: le pouvoir organisationnel. Cette distinction engendre de nombreux débats sur le renouveau syndical: le simple recrutement de membres ne signifie pas l'organisation (bien qu'il puisse s'agir d'une condition essentielle).

Mais être syndiqué ne garantit pas l'unité en soi. La constitution du pouvoir implique de cultiver le capital social des travailleurs afin qu'ils s'identifient à la collectivité, soutiennent son but et ses politiques et, surtout, qu'ils s'engagent personnellement dans la lutte syndicale.

Avec tous les changements qui peuvent survenir, actuellement dus à la révolution numérique, le soutien du monde politique et de la société, impliquant un nouveau regard de cette dernière sur le travail du point de vue social, juridique et législatif, est une condition primordiale. Les syndicats doivent démontrer que la réalisation d'une société meilleure est leur but premier et leur raison d'exister et convaincre la population qu'il s'agit d'un objectif réalisable, souhaitable et non utopique. Cela implique une vision active et démocratique, mais également la démonstration que les syndicats sont eux-mêmes des organisations démocratiques.

Il est nécessaire de créer des collaborations. Si les syndicats sont de moins en moins capables d'atteindre leurs objectifs avec leurs propres ressources, ils ont besoin d'alliés. Cela exige des rapprochements avec d'autres groupes, mouvements et organisations qui ont des objectifs et des intérêts communs, mais des structures différentes. Trouver une synergie est un premier pas vers un retour de la force syndicale.

Les syndicats doivent mettre en place une réelle stratégie. Si les ressources sont rares, elles doivent être utilisées intelligemment. Les syndicats ont l'obligation d'utiliser leurs ressources limitées plus efficacement s'ils veulent l'emporter sur des adversaires plus forts (le technolibertarisme par ex.). Il suffit de regarder en arrière: il y a eu des luttes où les travailleurs et leurs syndicats, main dans la main, ont pu surmonter les adversités et gagner leur combat. Avec ingéniosité, des menaces peuvent devenir des opportunités.

Depuis plus de vingt ans, la question du renouvellement des syndicats fait l'objet de débats. Les propositions ont été diverses et multidirectionnelles: garantir plus de services à chaque membre individuellement ou mettre en place des solutions globales pour tous ces membres? Envisager de nouveaux partenariats avec les entreprises et la confédération ou s'émanciper afin d'entreprendre des campagnes indépendantes?

Les priorités sont difficiles à établir et ne feront malheureusement jamais l'unanimité au sein de tous les collaborateurs.

La latence au changement opérationnel est due au fait qu'elle engendre souvent un bousculement hiérarchique. Cette inertie organisationnelle protège des changements structurels les élus au «pouvoir», tandis que toute réorganisation peut créer à la fois des perdants et des gagnants. Il y a souvent des voix qui s'élèvent contre des change-

ments litigieux au nom de la paix organisationnelle.

L'innovation stratégique ne peut être résumée à une question d'organigramme du siège social du syndicat. Elle doit faire naître des actions, ce qui signifie que les travailleurs et les représentants de la base doivent être prêts à agir.

La transformation ne sera acceptée que si les syndicats dialoguent en interne de façon constante et ouverte, cultivent le capital social de leurs membres et font usage de leurs agencements formateurs pour développer et outiller leurs bases afin de permettre la réflexion de l'appareillage syndical dans sa globalité.

Il faut repenser la solidarité et la coalition des ouvriers. Il n'y a plus de travailleur syndiqué «moyen». Les syndicats doivent aborder la question de la diversité des intérêts au sein de la classe ouvrière au niveau national. L'identité collective n'est pas donnée, elle doit être forgée. Et cette construction ne peut être imposée: elle doit être négociée. Les syndicats doivent apprendre à intégrer la diversité qu'ils contiennent.

De plus en plus, les syndicats ont développé une sorte d'auto-organisation et de représentation, distinctes des intérêts des groupes auparavant sous-représentés: femmes, retraités, jeunesse, diverses branches. Même si, dans le passé, de telles organisations étaient considérées comme allant à l'encontre de la solidarité générale, il est aujourd'hui acceptable d'admettre que, tant que les divers intérêts ne peuvent pas se faire entendre au sein de leur propre syndicat, toute prétention à représenter l'intérêt général est vouée à l'échec. La plupart des syndicats ont perdu la conviction qu'ils ont encore la capacité à améliorer l'économie et la société. Ils sont sur la défensive. D'où la nécessité de recréer des ressources morales et communicationnelles. Le message doit être adapté aux nouveaux canaux de communication et aux nouvelles générations mais doit fondamentalement transmettre de nouvelles idées.

Ce qu'il faut, c'est une nouvelle contre-offensive imaginative, peut-être même utopique. Par exemple, la campagne actuelle du syndicat allemand des métallurgistes IG Metall pour une «bonne vie» (Gemeinsam für ein gutes Leben) est une source d'inspiration qui démontre une manière alternative d'atteindre son but.

Le futur peut être de bon augure étant donné que de nombreux syndicalistes reconnaissent la nécessité d'un changement et s'essayent à la mise en œuvre d'innovations stratégiques. La mise en place d'une nouvelle répartition du pouvoir et des prises de décisions permettra un renouveau. Ce renouveau doit être le symbole qu'une victoire ne peut être acquise sans conquête.

Rodolfo Antonio,
membre du Comité de la section
Genève

Avec syndicom, tu n'es plus seul-e. L'union fait la force.



Vos textes, vos coups de gueule, vos étonnements, vos questions ...

Les thèmes qui vous intéressent trouvent leur place dans ces pages : écrivez à tribune.syndicale@syndicomge.ch

Provisoirement, les employeurs « enfin » protégés contre les lanceurs d'alerte !

Le 16 décembre 2019 une majorité du Conseil des Etats a adopté un projet de loi modifiant le Code des obligations.

Voilà un généreux cadeau de Noël pour les entreprises du pays qui jouiraient enfin d'une protection en cas de signalement de faits répréhensibles par le travailleur !

Alors que l'ONU en 2015 caractérise le lanceur d'alerte comme «une personne qui dévoile des informations qu'elle a des motifs raisonnables de croire véridiques au moment où elle procède à leur divulgation et qui portent sur des faits dont elle juge qu'ils constituent une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, tels qu'une violation du droit interne ou international, un abus d'autorité, un gaspillage, une fraude ou une atteinte à l'environnement, la santé publique ou la sécurité publique», le Législateur helvétique avec cette modification (encadré) ne reconnaît pas la faculté au citoyen de lancer une alerte et restreindrait considérablement la faculté du salarié à tenter de le faire.

Tous savent combien le mobbing et les actes de maltraitance de certains employeurs sont des méthodes de mise à l'écart pour entraver l'action des syndicalistes, évincer les employés, museler les lanceurs d'alerte. Et comme ces types d'abus ne sont toujours pas illicites en Suisse, nous aurions souhaité que cette modification introduise au moins une disposition comme «Si les autorités compétentes constatent un cas avéré de faits répréhensibles, ou que les mesures effectives sont insuffisantes pour y mettre un terme, elles ordonnent en outre l'annulation du congé».

Assez de bricolage !

Sans même un soupçon de progrès ! Ce projet impose un processus au travailleur qui évitera aux «responsables» la surprise de dénonciations incontrôlées; il ouvre une possibilité aux autorités compétentes de regarder ailleurs au lieu de leur conférer un devoir de diligence; il ignore les droits et devoirs des habitants - notamment celui de veiller au respect de la loi. Ce projet est inepte, il ne répond absolument pas aux vrais besoins en la matière, il doit être rejeté.

Mais une nouvelle loi, donc ?

En effet, il faut une nouvelle loi dont la portée doit traverser toutes les autres de l'actuel ordre juridique (Code civil, pénal, des Obligations) afin de se garantir les moyens de dénoncer et combattre la corruption ou la perversion dans le «régime» entrepreneurial et au-delà. Une nouvelle loi spécifique pour les lanceurs d'alerte, laquelle comprendrait une nouvelle autorité étatique apte à renseigner ceux-là et compétente pour traiter leur alerte immédiatement en première instance, avec une période d'immunité pour le lanceur d'alerte jusqu'à droit jugé si nécessaire.

Evidemment, pour la cohérence, lors de sa promulgation, il conviendra d'améliorer la protection contre les licenciements, avec notamment le principe que les effets d'un congé consécutif à un abus de droit de l'employeur soient considérés comme nuls. Les rapports de travail seraient ainsi maintenus, et leur résiliation ne serait réalisable qu'avec l'accord des deux parties et une indemnité substantielle.

Le Conseil national - qui devra se pencher sur le projet du Conseil des Etats - saura-t-il créer plus de justice et d'équité ? Et rejeter cette «misérable» modification du Code des obligations, qui par celle-ci en deviennent unilatérales ?

Claude Reymond, typographe
et ancien responsable syndical

... extrait

Art. 321ater

Le signalement à l'autorité compétente, fondé sur un soupçon raisonnable, d'infractions pénales ou de la violation d'autres normes dont une autorité administrative assure l'application ou contrôle le respect est conforme à l'obligation de fidélité du travailleur si:

- le travailleur les a signalées préalablement à l'employeur, et que
 - l'employeur, dans un délai raisonnable fixé par ses soins, qui ne doit pas dépasser 60 jours à compter de la réception du signalement:
- n'a pas pris de mesures pour éclaircir les faits et remédier à l'illicéité si celle-ci n'est pas exclue, ou a pris des mesures manifestement insuffisantes,
 - n'a pas informé sans délai le travailleur de la réception du signalement et du délai fixé pour son traitement,
 - ou ne lui a pas fourni, en temps utile ou sur demande, les informations nécessaires sur la suite donnée au signalement et sur le résultat des mesures prises.

Le signalement à l'autorité compétente n'est pas conforme à l'obligation de fidélité du travailleur si l'employeur traite le signalement au moyen d'un système de signalement interne prévoyant:

- un organe de signalement indépendant pour recevoir et traiter les signalements;
- une procédure de signalement et des règles sur la suite à donner au signalement, et une interdiction de la résiliation des rapports de travail ou d'autres désavantages consécutifs au signalement, les mesures sanctionnant un signalement illicite étant exceptées.

Dans tous les cas, le signalement à l'autorité compétente est conforme à l'obligation de fidélité si le travailleur voit son contrat de travail résilié ou subit des désavantages du fait du signalement, à moins que ces mesures ne sanctionnent un signalement illicite.

...

Selon la résolution de l'assemblée de délégué-e-s du l'USS du 29 mai 2019

Une personne qui défend les autres doit être protégée !

En Suisse, une véritable protection contre les licenciements abusifs est quasi inexistante dans le Code des obligations (CO), lorsque des salarié-e-s actifs au niveau syndical s'impliquent dans les négociations de CCT, lorsque des membres d'une commission du personnel ou d'un conseil de fondation d'une caisse de pension posent des questions qui dérangent, ou quand une employée dénonce une irrégularité, les conséquences sont souvent terribles: la personne est licenciée.

Quand elle n'est pas poussée, par du harcèlement psychologique (mobbing), à quitter «volontairement» l'entreprise, de tels licenciements sont en principe abusifs, mais l'article 336a, al. 2 du Code des obligations, qui devrait empêcher ces licenciements abusifs, est un tigre de papier, dans la pratique, il s'avère sans effet.

Le Code des obligations est inopérant, car:

- a) le droit actuel prévoit une indemnité maximale à hauteur de six salaires mensuels pour les salarié-e-s licenciés abusivement, peu importent les moyens économiques de l'entreprise ou la gravité de l'injustice (du tort) liée au licenciement abusif;
- b) un réengagement est impossible, même lorsque l'employé-e le souhaite expressément;
- c) le fardeau de la preuve pour un licenciement abusif est porté par l'employé-e: l'employeuse ou employeur peut donner l'argument alibi de «licenciement économique» pour se débarrasser d'un-e employé-e indésirable;
- d) selon la loi sur le travail, l'employeuse ou employeur est tenu d'agir préventivement pour empêcher le harcèlement psychologique et les autres risques psycho-sociaux, mais ces facteurs sont bien plus rarement contrôlés par les inspecteurs du travail que les risques plus «classiques». Les personnes «mobisées» et harcelées ont souvent peur de s'adresser aux inspecteurs du travail, car elles pourraient se voir licenciées

Le droit suisse n'est pas conforme aux droits fondamentaux

Il est évident qu'un véritable partenariat social, d'égal à égal, n'est pas possible si on a constamment l'épée de Damoclès d'un licenciement potentiel.

L'article 336a, al. 2 CO n'étant ni efficace ni en mesure d'assurer une protection, l'Organisation internationale du travail (OIT) l'a signalé au Conseil fédéral* mais il ne s'est rien passé depuis presque 15 ans.

Ainsi la Suisse est sur la liste noire des cas de non-respect des conventions de l'OIT en raison de

son absence de protection contre les licenciements abusifs.

Pas d'amélioration non plus protection dans la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte, au contraire: dans le projet catastrophique présenté au Parlement par le Conseil fédéral, la protection de ces personnes est même affaiblie. Ce projet doit être rejeté sans hésitation.

Une personne qui défend les autres doit être protégée!

Il est donc grand temps que la Suisse se dote d'une nouvelle législation efficace contre les licenciements abusifs. Un droit qui serait réellement dissuasif pour les employeuses et employeurs pas corrects.

Il faut pour cela adapter l'article 336a, al. 2 du Code des obligations avec des modifications qui stipulent:

1. Les licenciements de représentant-e-s des salarié-e-s ainsi que des lanceurs et lanceuses d'alerte sont nuls, sauf s'il y a autorisation des tribunaux ou des inspecteurs du travail, comme c'est le cas dans les pays voisins.
2. Pas de licenciement pour «motifs économiques» de toute personne élue comme représentant-e du personnel ou de lanceurs et lanceuses d'alerte.
3. Une indemnité financière appropriée, qui peut aller jusqu'à 24 mois de salaire en fonction de la gravité du cas, si la personne concernée ne souhaite pas être réengagée.
4. L'inversion, respectivement un allègement du fardeau de la preuve du caractère abusif d'un licenciement. Les délégué-e-s de l'USS exigent aussi qu'une meilleure protection des représentant-e-s du personnel, des délégué-e-s syndicaux et des lanceurs et lanceuses d'alerte soit inscrite de façon standard dans les CCT.

Par ailleurs, des mesures de prévention doivent être mises en place contre le harcèlement psychologique et d'autres formes de harcèlement dans les entreprises.

Ainsi il conviendrait d'introduire les mesures suivantes:

- a) Les inspecteurs du travail contrôlent systématiquement les cas de harcèlement psychologique et d'autres formes de harcèlement ainsi que l'existence de mesures préventives au sein de l'entreprise. Le SECO édicte des lignes directrices appropriées et forme les inspecteurs et inspectrices.
- b) Les inspecteurs cantonaux du travail mènent une campagne dans toute la Suisse contre le harcèlement psychologique et les autres formes de harcèlement et mettent en place une ligne téléphonique d'urgence.

Cependant

Bien que cette résolution s'exprime contre le mobbing a), la répression des lanceurs d'alertes b) et l'autre catégorie d'abus patronaux que sont les licenciements des personnes de confiance des syndicats ou des élus des travailleurs c), elle ne prétend pas réduire les entraves de classe qu'exercent les exploitateurs contre celles et ceux qui tentent d'organiser la résistance à leur oppression ou de faire valoir les droits fondamentaux, notamment ceux consacrés par la Déclaration de Philadelphie en 1948.

Avec la dépolitisation de l'Etat par la «grande entreprise» et les corporations - comme Google, Facebook ou Amazon, avec une décentralisation des pouvoirs du premier vers les secondes, alors que le rôle des gouvernements se réduit à ce que les hommes (et les femmes) d'affaires sont favorables, on aurait raison de dissocier l'action en la matière pour privilégier impérieusement l'effort sur a) et b), dont le succès d'étape nous permettra ensuite de contourner les blocages idéologiques à l'encontre de c), vus et constatés chez les employeurs et leurs affidés politiques depuis au moins 2003.

Claude Reymond, typographe et ancien responsable syndical



OUI

à davantage de logements abordables

Stop à la spéculation!

Votez OUI le 9 février 2020

Les milieux immobiliers prétendent que la crise du logement appartient au passé et que le marché permettrait à tout un.e chacun.e de se loger aux meilleures conditions.

Or, il n'en est rien. Les loyers continuent à prendre l'ascenseur, en particulier à chaque changement de locataires.

Dans toute la Suisse, des dizaines de milliers de personnes, quels que soient leurs revenus, ne parviennent pas à trouver un logement ou alors à des loyers exorbitants.

L'ASLOCA Suisse propose, avec son initiative «Davantage de logements abordables», trois mesures pour répondre à cette réalité.

Construire pour toutes et tous

L'initiative prévoit que 10% des nouveaux logements devront être détenus par des bailleurs qui s'engagent à appliquer des loyers fondés sur les coûts - donc non spéculatifs - et à entretenir ces logements dans une approche durable et de qualité.

Donner des outils aux cantons et aux communes en faveur de la construction de logements abordables.

Les cantons et les communes pourront mettre en place un droit de préemption qui permettrait d'acheter des terrains à la place d'un promoteur privé pour construire des

logements abordables pour la majorité de la population. L'initiative répond ainsi à la politique agressive de grandes régies publiques (par exemple CFF) qui réalisent des opérations économiquement très rentables en construisant bureaux et habitations de luxe au détriment de logements abordables.

Empêcher que les rénovations énergétiques des bâtiments s'accompagnent de congés et de hausses abusives de loyers.

Afin de réduire la consommation d'énergie et la pollution, il faut assainir les immeubles. Mais il y a un hic, car les rénovations des immeubles entraînent de fortes hausses de loyers.

À Genève, la LDTR - la principale loi cantonale de défense des locataires - limite la casse pendant 3 à 5 ans. Ensuite, le contrôle s'arrête et les locataires peuvent recevoir des hausses de loyers massives.

L'initiative assurerait que la politique de protection de l'environnement ne se fasse pas sur le dos des locataires.

Le 9 février prochain, votez et faites voter

OUI à l'initiative de l'ASLOCA
«Davantage de logements abordables»!

Surveillance électronique

Bonjour, je travaille comme collaborateur au service externe d'une entreprise. Jusqu'à présent, je prenais les commandes quotidiennes sur le lieu de travail avant de commencer ma journée de travail. Une voiture d'entreprise est mise à disposition pour le travail. La saisie du temps de travail intervient sur le lieu d'affectation. Or des changements sont désormais prévus. L'idée est d'installer une application sur le téléphone portable privé pour les commandes et aussi une application pour la saisie du temps de travail. Je ne trouve pas correct que l'employeur veuille utiliser mon téléphone portable privé pour le travail.

Sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur l'équipement et le matériel dont il a besoin pour son travail. Si le travailleur s'équipe lui-même des appareils et du matériel nécessaires à l'exécution du travail, l'employeur doit lui payer une indemnité convenable à cet effet. Ton téléphone portable privé est ton appareil personnel sur lequel tu as également stocké des don-

nées privées. Tu n'es pas obligé de mettre cet appareil à la disposition de ton employeur pour le travail.

Dans ton cas, l'employeur doit fournir aux employé(e)s l'équipement nécessaire à leur travail, comme une tablette.

En tant qu'employé, quelles sont les possibilités dont je dispose pour influencer l'introduction d'un système de surveillance par le biais d'un appareil?

Une surveillance totale en temps réel n'est pas autorisée. De manière générale, les employé(e)s doivent être informé(e)s à l'avance de l'utilisation de systèmes de surveillance.

Les représentant(e)s du personnel de ton entreprise doivent être impliqué(e)s dans le domaine de la prévention en matière de santé.

La mise en place de systèmes de surveillance et de contrôle relève également du domaine de la prévention en matière de santé.

Par conséquent, tu peux exercer une influence par le biais de la représentation du personnel.travail mobile.

syndicom.ch

* recommandation du Conseil d'administration de l'OIT

«Le gouvernement suisse est prié de prendre des mesures pour prévoir le même type de protection pour les représentants syndicaux victimes de licenciements antisyndicaux que pour ceux victimes de licenciements violant le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, y compris la possibilité d'une réintégration. Le Comité encourage la poursuite des discussions tripartites et l'étude approfondie des indemnités octroyées dans certains cantons.»

Les recommandations de l'Organisation internationale du travail de novembre 2006 se rapportent à la protection contre les licenciements abusifs pour motifs antisyndicaux de façon générale. Dans ses conclusions, le Comité de la liberté syndicale ne distingue pas les membres des syndicats des représentant(e)s élus du personnel.

Rétrospective 2019

Une année combative pour l'industrie graphique

Print Riviera à Vevey. En décembre 2018 l'employeur annonçait à ses employés que depuis le 1er janvier 2019 ils ne seraient plus soumis au CCT et donc il n'y aurait plus que 4 semaines de vacances pour tous et le 13^e salaire serait supprimé.

Les travailleurs par le passé avaient déjà cédé 2 heures par semaine sans compensation salariale (ce qui représente 88 heures par année ou l'équivalent d'un demi-salaire offert généreusement à l'employeur). Pour donner suite à notre intervention, nous avons pu maintenir les acquis.

Tamedia à Bussigny (CIL). Les travailleurs font résistance et pour le moment ils ne sont pas encore sous le même régime que les deux autres centres d'impression de Berne et Zurich (une baisse de salaire répartie sur deux ans : 1% du salaire en 2020 et 0,5% en 2021).

La pression sur les travailleurs est très forte et les discussions avec la commission du personnel (CoPe) pour le moment ont retardé cette échéance qui leur est aussi destinée.

Graphic Services SA à Oron-la-Ville ; (où nous avons 6 membres) a fermé définitivement ses portes le 31 décembre 2019 et a licencié tout le personnel (12 personnes). Les employés recevaient le salaire toujours avec 1 mois de retard si ce n'est plus. Il y a aussi 5 ans de treizièmes salaires en retard pour tous les employés (2015 à 2019). À ce jour nous savons que les salaires de novembre et décembre 2019 ont été payés en fin d'année mais rien de nouveau concernant les treizièmes salaires en retard. Dès 2020, à chaque fin de mois nous allons nous rencontrer avec le patron pour voir l'état de la situation et si avec l'argent qui doit encore rentrer il peut payer une partie des arriérés de ces treizièmes salaires. Cette imprimerie avait déjà fait faillite en 2010 et au moins 4 des actuels employés y avaient laissé des plumes.

Le Franc Montagnard à Saïgnelégier a fermé en fin d'année 2019 le

département imprimerie et 6 personnes (toutes syndiquées) étaient concernées par cette fermeture.

Des discussions avec Le Pays à Porrentruy étaient en cours pour reprendre une partie du personnel. Pour finir le Pays a repris 4 de ces employés. Pour un des deux autres employés une solution interne a été trouvée. Il reste encore une personne qui est en arrêt maladie.

St. Paul à Fribourg (du groupe Média F, qui est sorti de viscom) actuellement la commission du personnel (CoPe) est en train de négocier un contrat d'entreprise.

Elle aimerait un contrat qui ressemble au CCT mais Média F le considère trop cher et aimerait faire un contrat qui soit identique pour tout le personnel et non seulement pour les anciens soumis au CCT et surtout à des conditions inférieures.

Comme les parties sont encore très éloignées, les négociations sont en stand-by pour le moment.

Giuseppe Di Mauro,
Secrétaire régional Médias

Rétrospectives 2019

Lutte pour les droits des journalistes et vague violette

Le début d'année est l'occasion, avant de se tourner vers de nouveaux projets, de faire un bref retour sur celle qui vient de s'achever. Et le moins que l'on puisse dire est qu'elle a été intense pour le secteur Médias de syndicom.

Débutée en 2018, la lutte des «41 du Matin» pour obtenir de Tamedia un plan social digne a connu son dénouement à la fin de l'été 2019. Un épilogue positif puisque le plan social tranché par le Tribunal arbitral est en moyenne 2,5 supérieur à celui que l'éditeur zurichois entendait imposer à ses ex-employés. Syndicom a été aux côtés des «41 du Matin» durant tout leur courageux et solidaire combat et il l'est encore, le dossier n'étant pas encore tout à fait clos. L'éditeur zurichois a en effet retenu les charges sociales sur le versement du plan social comme s'il s'agissait d'un revenu et non d'indemnités. Une position qui va à l'encontre du Règlement sur l'assurance vieillesse et survivants et contre laquelle les licenciés du Matin vont se battre, soutenus par syndicom et l'association professionnelle impressum. Pour les autres rédactions de Tamedia – ou TX Group comme s'appelle désormais l'entreprise – l'année 2019 a été marquée par une reorganisation complète du groupe qui sépare dorénavant complètement médias payants et gratuits. La procédure lancée avant la disparition du Matin devant l'Office de conciliation pour exiger, entre autres mesures, une meilleure consultation des rédactions, d'avantage d'investissements et le gel des licenciements pour deux ans est toujours ouverte. Espérons que les nouveaux responsables désignés par l'éditeur zurichois pour diriger la Suisse romande seront plus ouverts au dialogue social que leurs prédécesseurs. Ce paysage

médiatique troublé complique encore la situation des journalistes libres, toujours plus nombreux à l'heure où les grands éditeurs se désengagent du secteur de la presse pour d'autres activités plus lucratives. Pression sur les tarifs, mandats irréguliers et autres difficultés sont souvent le quotidien des rédacteurs free-lance. A leur intention, syndicom a élaboré en 2019 les «Dix conseils pour des relations équitables entre les rédactions et les journalistes libres». Un document qui rappelle aux journalistes libres – et aux rédactions – quels sont leurs droits et devoirs.

Du côté de la communication visuelle, l'année 2019 a été l'occasion pour syndicom et Swiss Graphic Designers d'organiser une 17^e Journée romande la typographie couronnée de succès. De nombreux étudiants romands et professionnels de la communication visuelle étaient à Nyon le 28 septembre pour entendre les quatre interlocuteurs de qualité invités : Silvia Francia, Fiona Ross, Tania Prill et Alice Savoie. Une édition 100% féminine somme toute logique en cette année marquée par la Grève des femmes. Avec le slogan «No women, no news» (pas de femmes, pas d'informations), les professionnelles des médias de ce pays ont souligné avec force leur importance dans le paysage médiatique.

Grève, rédactions de dossiers thématiques, manifestation visible de leur travail dans leurs titres, cahiers de revendication, les femmes actives dans la presse ont exprimé les difficultés qui sont les leurs dans un domaine où la parité aux postes à responsabilité n'est encore de loin pas acquise, où les intervenants et les éditorialistes sont encore le plus souvent des hommes et où la conciliation de la vie privée et du travail reste compliquée.

Leur combat, ainsi que tous ceux des professionnels des médias, continuera en 2020. Syndicom sera à leurs côtés.

Melina Schröter,
Secrétaire régionale Médias

Chronique hivernale d'un retraité

Votations – L'année 2019 a été placée sous le signe des votations et des élections. Au printemps, les citoyens se sont prononcés en faveur de la RFFA. Cette réforme, imposée par l'UE, a pour objectif de taxer les entreprises multinationales plus équitablement et d'exonérer une grande partie des PME de l'impôt. L'accord du PLR et du PS de verser en contrepartie 2 milliards à l'AVS pendant 4 ans a fait beaucoup pour son acceptation. A Genève qui perdra 400 millions de rentrées fiscales, les autorités, pour faire avaler la pilule aux citoyens du Canton et garder ses multinationales, ont proposé une aide substantielle aux frais des assurances maladie en octroyant des subsides importants à plus de 120.000 personnes.

L'événement principal de l'année a toutefois été la manifestation des femmes le 14 juin. Des centaines de milliers de femmes sont descendues dans les rues de tout le pays pour dénoncer les inégalités salariales entre hommes et femmes. Si les congés parentaux et le harcèlement au travail ont été dans la ligne de mire de la foule, c'est bien l'égalité salariale qui a été en tête des revendications.

Ceci d'autant plus que ladite égalité est inscrite dans la loi depuis des décennies. Fortes de leur nombre imposant, les manifestantes en ont profité pour revendiquer l'accès à la direction des grandes entreprises du pays.

Le succès de cette journée a été total. Il ne reste plus qu'il soit suivi d'effets au plus haut niveau.

Science – Enfin une réponse à la question que l'humanité se pose depuis qu'elle mange des œufs et mange du poulet ; qui de la poule ou de l'œuf

est arrivé en premier ? Selon la science, c'est l'œuf qui a donné naissance à la poule. Pourquoi pas le coq ? Sans coq, pas de poussins. Donc pas de poules. De nature sceptique, j'accepte la réponse mais n'y crois pas plus que si l'autre hypothèse avait été retenue.

Quoi qu'on en pense, la réalité aujourd'hui pour les poussins mâles est terrifiante. Ils sont voués à être broyés ou gazés dès leur éclosion. Serait-ce prémonitoire du futur réservé aux mâles ?

Élections aux Chambres fédérales – Le triomphe des Verts est indéniable et bienvenu. Indéniable par le nombre de conseillers (ères) obtenus dans les 2 chambres, en augmentant considérablement le nombre des femmes dans celles-ci. Plus de femmes aux chambres ; qui s'en plaindrait ? Bienvenu, et même attendu, pour autant qu'il soit suivi de la volonté de bousculer le ronron parlementaire et ceci, au plus haut niveau des institutions.

Écologie – J. Chirac déclarait en 2000 : «la maison brûle et on regarde ailleurs». Aujourd'hui, on est bien forcé de voir ce qui se passe puisque c'est sous nos yeux que les forêts brûlent, que les glaciers fondent, que les glissements de terrain ont lieu, que les ouragans toujours plus violents dévastent certaines régions du monde. Certes, il faut agir. Mais comment ?

Puisque personne ne veut se passer de l'avion - 180.000 vols réguliers par jour -, de la voiture, de la climatisation, du plastique etc...etc... en un mot : de son confort. Et c'est bien légitime car tous ces éléments dits de confort ont été acquis à force de travail. J'y vois d'abord la conséquence d'une démographie mondiale démente. Et tous ces événements en découlent.

Hormis les démographies, peu de personnalités osent parler de ce fléau planétaire. Au contraire, nos dirigeants politiques et surtout économiques n'ont qu'un mot à la bouche : CROISSANCE !

Ils sont prêts à sacrifier la planète et ses habitants pour assouvir leur soif inextinguible de gains démesurés pour les uns et de soif du pouvoir pour les autres.

Politique genevoise – Ecoeuré par Maudet, ses pairs et quelques autres, je n'aborderai pas la politique genevoise. Ce petit chef qui se voyait si

grand a terni l'image de Genève pour longtemps. Il n'y a rien de plus Petit que les Grands, disait Beethoven.

Culture – En Angleterre, une œuvre d'art a été dérobée dans un château. Il faut préciser que l'œuvre en question était les toilettes en or massif de l'établissement. Doit-on pour autant en conclure que dans ce pays l'art c'est de la chiotte ?

Humour
De Raymond Devos : dormir tard... nuit.

Sport – Aux Championnats du monde d'athlétisme l'été dernier, le coureur suisse du 100 m, Alex Wilson, éliminé prématurément lors des qualifications, a promis de se racheter sur le 200 m, quitte - a-t-il déclaré - «à mourir sur la piste».

Le brave Alex a finalement préféré mourir d'ennui à son hôtel. Motif : le malchanceux a été contraint de renoncer au 200 m suite à des douleurs aux pieds et donc de renoncer aussi à mourir sur la piste. On ne lui demandait pas de mourir en course, courir plus vite que ses adversaires eût suffi.

Courage Alex ! A bientôt. Heureusement, les autres athlètes suisses ont largement contribué au triomphe de l'équipe de Suisse, notamment les femmes, tant en solo qu'en relais. Bravo.

Retraités – L'année 2020 commence comme s'est terminée la précédente pour les retraités du pays. A savoir sans compensation du renchérissement.

En revanche, grâce au groupement et amicale Syndicom, de nombreux retraités se retrouvent tous les mois ou presque pour passer de bons moments ensemble et terminent la balade autour d'un bon repas pris dans une auberge se trouvant sur le parcours.

Ce qui n'empêche nullement de compter dans ses rangs des personnes dévouées, qui prennent régulièrement des nouvelles des malades, leur rendent visite et les réconfortent avec simplicité et bienveillance. Cela vaut tous les renchérissements du monde. Pour ma part, j'ai eu beaucoup de plaisir à les retrouver régulièrement, et compte bien continuer cette année.

A toutes et à tous, je vous souhaite une très belle année.

Daniel Guerdat

Actualités syndicales dans la Logistique

Les négociations pour la CCT (Convention collective de travail) Poste, incluant les unités d'affaires de Postmail, Postlogistic et Réseau postal, ont débuté au mois d'août 2019 et concernent plus de 32'000 employés. Initialement, les négociations devaient se terminer à la fin du mois de janvier 2020, mais elles seront finalement prolongées. Plusieurs journées de négociations supplémentaires seront nécessaires pour obtenir un résultat définitif. A l'heure où j'écris ces lignes, les échos des négociateurs sont positifs.

Au mois de janvier 2020, ce sont les négociations pour les CCT Car Postal et Postfinance qui ont débuté parallèlement aux négociations de la CCT Poste.

Dans la branche des coursiers à vélo, des négociations ont débuté au mois de décembre 2019 pour une nouvelle CCT avec l'entreprise Notime, appartenant désormais à La Poste Suisse et comptant près de 400 employés. Une bonne nouvelle par rapport à l'objectif que syndicom s'est fixé : déclarer une CCT de force obligatoire dans la branche des coursiers à vélo. Quel intérêt représenterait une CCT déclarée de force obligatoire me direz-vous ? Le gros avantage est que les critères de cette CCT s'appliqueraient à toutes les entreprises, y compris celles qui ne reconnaissent pas le partenariat avec syndicom. La concurrence se ferait non plus sur le dos des employés mais sur la qualité des services.

Autre actualité : depuis le mois de décembre 2019, suite aux pressions de

syndicom, La Poste Suisse, propriétaire de l'entreprise Epsilon SA (600 employés), a finalement accepté de négocier une CCT non seulement pour les distributeurs de journaux matinaux mais aussi pour les distributeurs de la publicité (DNA – Distribution non adressée). Cette CCT permettra d'améliorer drastiquement les conditions de travail de ces collègues. C'est une très bonne nouvelle.

A Postmail dans la distribution, suite à la campagne menée par syndicom concernant les collègues travaillant à temps partiels, un accord a été conclu. Tous les nouveaux collègues engagés pourront, lors de leur entretien d'embauche, indiquer leurs préférences (soit par exemple travailler tous les jours à 80% ou ne travailler que quatre jours à 100% et avoir un jour de congé fixe dans la semaine), ceci afin que ces collaborateurs travaillant à temps partiel puissent mieux organiser leur vie privée, y compris le cas échéant avoir la possibilité d'un deuxième emploi.

Pour toutes celles et ceux qui sont déjà employés à temps partiel depuis de nombreuses années dans la distribution à Postmail, cette discussion devrait avoir lieu lors des entretiens focus au début de cette année 2020. Cher(e)s collègues, si vous avez un souci ou une question à propos de cet accord, n'hésitez pas à nous contacter à syndicom.

La lutte, ça paye !

Michel Guillot,
Secrétaire régional Logistique

Impressum

Comité de rédaction
Bureau du comité de section
Genève

Rédacteur en chef
Antonio Fisco

Correction : M. S.

Mise en page : Claude Reymond

Editeur responsable
syndicom, section Genève
Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève