



Monthey



RAPPORT ANNUEL 2016

TABLES DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| Comité de l'Union Syndicale Valaisanne | 3 |
| Procès-verbal de l'Assemblée des Délégués | 4 |
| Rapport UNIA région Valais | 10 |
| Rapport SEV | 21 |
| Rapport syndicom Poste | 28 |
| Rapport SSP | 38 |

COMITE DE L'UNION SYNDICALE VALAISANNE

BUREAU

| | |
|-----------------------|---|
| Président | REYNARD Mathias , UNIA, CP , Savièse |
| Vice-Président | RODUIT Christian , SEV, Rouatope 46, Leytron CARRON Blaise , UNIA, Case postale, Monthey |
| Caissier | GRIFFO Jean-Marie , UNIA, La Fin, Vernayaz |
| Secrétaire | DI BLASI Elisabeth , syndicom, Antzère 22B, Conthey |

MEMBRES

| | |
|-----------------|---|
| UNIA | AYMON Serge Rue la Moya 6, Martigny ANCAY Marc Le Biolley 29, Orsières BONVIN Jean-Marc Ch. des Moulins 52, Sierre EYER German Bahnhofstrasse13, Visp RAUSIS Eric le Grugnay Chamoson ZUFFEREY-MOLINA Francine R. du Temple Sierre |
| syndicom | MABILLARD Antoine Rue des Grds-Prés 64, Uvrier MORAND Roger Petits Epineys 1 Martigny BORELLA Jacques Rue du Vieux-Canal 28, Sion REMION Bernard Le Coin du Caro 6, Miège |
| SSP | D'AOUST RIBORDY Nathalie Dent Blanche 9 Sion |

Procès-verbal de l'assemblée des délégués

Du 1^{er} Mai 2016 à Sion

Mathias Reynard souhaite la bienvenue à tous les délégués présents, et ouvre l'assemblée à 9h30 heures en présence de 31 collègues, quelques collègues se sont excusés.

Il remercie particulièrement la Bourgeoisie de Sion, pour la mise à disposition de son couvert, ainsi que l'apéro qui nous sera servi à l'issue de la séance.

1. Procès-verbal de l'assemblée du 8 mai 2015

Le procès-verbal de l'assemblée du 8 mai 2015 à Sierre est approuvé avec remerciements à son auteure.

2. Rapport du Président

Voici un résumé condensé de l'activité de l'année 2015, dans lequel l'USVs s'est engagée.

il y a plusieurs objets sur lesquels nous nous sommes investis, selon l'importance pour le monde du travail.

Initiative populaire « Aider les familles ! Pour des allocations pour enfant et des allocations de formation professionnelle exonérées de l'impôt »

Initiative populaire « Remplacer la taxe sur la valeur ajoutée par une taxe sur l'énergie »

Arrêté fédéral du 12 décembre 2014 concernant la modification de l'article constitutionnel relatif à la procréation médicalement assistée et au génie génétique dans le domaine humain (FF 2014 9451);

Initiative populaire du 20 janvier 2012 «Initiative sur les bourses d'études» (FF 2014 9457);

Initiative populaire du 15 février 2013 «Imposer les successions de plusieurs millions pour financer notre AVS (Réforme de la fiscalité successorale)» (FF 2014 9453);

Modification du 26 septembre 2014 de la loi fédérale sur la radio et la télévision (LRTV; FF 2014 7085).

Réforme des institutions, projet R21

Financement du projet de la 3^e correction du Rhône (R3)

Durant cette année nous avons également discuté de deux points importants c'est-à-dire des votations cantonales :

Initiative populaire « Chaque voix compte »

Décret du 16 décembre 2014 concernant l'application des dispositions sur le frein aux dépenses et à l'endettement dans le cadre du budget 2015

Et l'autre grand point qui nous a tenu en haleine durant la fin 2015, est bien évidemment les élections fédérales, avec la réélection du candidat de l'USVs, votre président actuel.

Sinon cette année fut relativement tranquille pour l'USVs, le sujet qui nous tient évidemment en alerte est la réforme PV 2020. Sujet sur le quel nous devons plancher en 2016, et qui nous parlera durant les prochains mois.

3. Rapport du secrétariat

Rapport secrétariat année 2015

Mes Chers, 2015 fut dotée comme toutes les années d'une grande richesse, surtout pour ceux qui en ont le moins besoin.

Il semble que notre beau pays favorise de plus en plus le riche et malheureusement, la plus grande partie de la population elle, est toujours plus précarisée.

On voit avec les fermetures d'entreprises privées et les restructurations incessantes du service public, que si nous continuons sur cette pente, on va gentiment se trouver au fond du gouffre, et nous devons essayer de remonter cette pente. Si l'on regarde vers le haut on trouve de la lumière et parfois du soleil, mais nous ne devons pas rester inattentifs et attendre que la pente s'accroisse dans l'autre direction, afin de ne pas se laisser enliser.

Depuis maintenant plusieurs années l'USVs forte de la représentativité de ses fédérations met toutes ses forces afin de soutenir les travailleurs de nos associations.

Nous œuvrons principalement dès que nous entendons parler de difficultés pour le monde du travail. Cela n'est pas toujours évident, surtout que la politique de la Suisse influence grandement les dirigeants des grandes entreprises, privées ou publiques de notre canton.

Le franc fort pèse dans l'esprit des grandes entreprises, qui l'utilise pour la délocalisation ou la fermeture de différents sites.

Les votations fédérales nous ont apporté leurs lots de cadeaux parfois empoisonnés. Heureusement, Mathias a fait un excellent résultat, mais malheureusement le parlement a viré plus vers la droite, ce qui va engendrer des complications, pour le monde du travail surtout pour les travailleurs.

C'est un constat triste à énoncer en cette journée du 1^{er} Mai, qui devrait être une grande fête pour tous.

Le travail de l'USVs est plus un travail de rassembleur, afin d'aider les fédérations lorsqu'elles le demandent.

Le travail des membres du comité, est plus une fonction qui permet à chacun autour de la table lors des séances d'être entendu, écouté et surtout respecté.

Parfois les avis divergent, le débat est rude, mais en principe nous trouvons une solution pour chacun. J'essaie d'être personnellement attentive à faire respecter le bien-être pour tous.

Un petit mot sur la fête du 1^{er} mai, fête à Sion, nous avons dû faire face à un temps quasiment hivernal. Nos orateurs Rebecca Ruiz et Aldo Ferrari, ont par leurs charismes mis un peu de chaleur sur cette place du Scex.

Ensuite Mathias par son énergie a incité les personnes présentes à mieux écouter les travailleurs de toutes les branches. Malgré toutes ces pensées positives le soleil nous a cruellement fait défaut, espérons que pour le futur cela ne recommence pas.

Je remercie encore les collègues qui nous apportent de l'aide et du soutien pour l'organisation de la fête du 1^{er} mai, et pour l'assemblée des délégués.

De plus je remercie particulièrement le comité incorpore, pour son travail.

4. Rapport des fédérations

Chaque fédération a fait parvenir au secrétariat, son rapport pour l'année 2016, les délégués en ont pris connaissance aujourd'hui et ont la possibilité de faire un commentaire et apporter des précisions.

Syndicom,

Antoine Mabillard pour syndicom nous fait remarquer qu'avec la mise en application de la nouvelle CCT pour le groupe poste, le personnel ne se sent pas concerné et prend seulement du temps pour critiquer sans regarder cette nouvelle convention qui reste en Suisse dans le haut du classement. Peut-être qu'un jour enfin il y aura des personnes qui se motiveront et prendront le temps de constater que cette CCT est bonne.

Les délégués des autres fédérations ne se prononcent pas et acceptent le rapport tel que présenté.

5. **Approbations des comptes 2015 et rapport des vérificateurs**

Le président met en votation les comptes qui sont acceptés à l'unanimité par les délégués.

8. **Divers**

après lecture des 3 résolutions elles sont mises en votation et acceptée à l'unanimité.

Résolution 1

| |
|---|
| Résolution des syndicats syndicom et SEV Contre l'initiative populaire « en faveur du service public » |
|---|

Les délégués ont clairement dit non à l'initiative " En faveur du service public ". Avec son intitulé trompeur, cette initiative menace la compétitivité de la Suisse.

Elle veut en effet interdire aux entreprises d'infrastructure que sont les CFF, Swisscom et La Poste de faire des bénéfices.

L'initiative veut baisser les prix pour les consommateurs. Mais si les entreprises du service public n'ont plus le droit de faire des bénéfices, elles seront pénalisées par rapport à leurs concurrents du secteur privé.

Propriétaire de La Poste, des CFF et principale actionnaire de Swisscom dont elle profite des bénéfices, la Confédération finance avec ces derniers d'autres prestations de service public. Cela aussi l'initiative le lui interdirait à l'avenir, car:

- sans bénéfices, les entreprises ne peuvent plus investir dans l'innovation destinée à développer de nouveaux produits, afin de fournir efficacement leurs prestations.

Autres conséquences, le démantèlement des entreprises liées à la Confédération et la privatisation des secteurs rentables, alors que les secteurs déficitaires devraient être financés par les pouvoirs publics.

Mais aussi :

- la réduction du personnel et la dégradation des conditions de travail,
- les conventions collectives de travail existantes seraient perdues,
- l'initiative entraînerait pour la Confédération une diminution des recettes à hauteur de 900 millions de francs.

➤ la seule manière de compenser cette perte serait d'augmenter les impôts ou d'accepter une réduction des prestations. En aucun cas, il ne serait possible d'assurer des prestations de base à un tarif égal pour tous les habitants de notre pays.

Que restera-t-il donc du service public ?

L'existence de services publics de qualité dépend de celle d'entreprises fédérales solides. Ces entreprises réalisent un chiffre d'affaires de près de 30 milliards de francs et offrent des emplois à quelque 100'000 personnes. De ce fait, elles jouent un rôle très important pour l'économie du pays.

Par conséquent, l'initiative « En faveur du service public » serait de facto une initiative « contre la solidarité confédérale ». Les prestations de base seraient diminuées, voire remises en cause.

C'est pourquoi, l'Union Syndicale Valaisanne et ses fédérations rejettent cette initiative et la combattent activement.

| |
|--|
| Le NON à cette initiative n'est pas un NON aux services publics ! |
|--|

| |
|---|
| Au contraire : parce que nous voulons des services publics dynamiques et attrayants, nous rejetons fermement cette initiative pernicieuse et mensongère ! |
|---|

Résolution 2

Résolution UNIA

Stop à la destruction de l'industrie: La direction de la BNS doit agir ou partir !

Après la suppression du taux plancher par la BNS en janvier 2015, Unia avait tout de suite réagi en dénonçant les risques auxquels une telle décision exposait les industries et les salariés de ce secteur d'activité.

Nos craintes se sont malheureusement concrétisées. En effet avec un taux de change moyen à 1.06 frs pour 1 Euro pour 2015, en Valais uniquement, plus de 3'000 salariés du secteur industriel ont subi de plein fouet les conséquences désastreuses de la perte de compétitivité, par le renchérissement immédiat de près de 20% de leur prix, des produits manufacturés en Suisse et voués à l'exportation. Que ce soit par des allongements de la durée du travail, des modifications à la baisse des conditions de salaire, du chômage technique ou encore par des licenciements secs.

A titre d'exemple, les salariés de Scintilla à Saint-Nicolas, de Lemco à Vionnaz, de Constellium à Sierre, d'Aisa à Vouvry, d'Isa swiss à Martigny, de la Lonza à Viège, de la fabrique d'explosifs à Gamsen, des Creusets à Sion ont été touchés par l'une ou l'autre de ces mesures. Dans d'autres entreprises industrielles, les salariés sont mis sous pression pour augmenter encore la productivité.

Si rien n'est fait, l'union patronale Suisse parle de la disparition de 20'000 emplois dans l'industrie d'exportation au niveau national. Sans parler ici du secteur touristique qui est lui aussi gravement touché par la décision de la BNS et qui représente avec l'industrie près de 40% du PIB valaisan.

C'est pourquoi, pour mettre fin à la destruction pure et simple de l'industrie de notre pays et permettre ainsi aux salariés de ce secteur de garder leur emploi et des conditions de travail normales, il est urgent que la BNS instaure à nouveau un taux plancher à 1.30 frs pour 1 Euro. Elle agirait ainsi en conformité avec son mandat qui est de mettre en œuvre une politique monétaire utile à l'économie. Si la BNS n'est pas en mesure de le faire, Unia Valais exige la démission immédiate de la direction actuelle de la Banque Nationale Suisse et son remplacement par des personnalités en phase avec l'économie

Résolution 3

Résolution UNIA

De nouvelles mesures pour lutter plus efficacement contre le dumping social et salarial doivent impérativement être adoptées au niveau cantonal !

Année après année, nous constatons un développement du dumping social et salarial sur les chantiers de notre canton. En effet que ce soit dans la construction ou le second œuvre, on ne compte plus les patrons voyous et scélérats qui mettent en concurrence les salariés les uns contre les autres en profitant de la précarité dans laquelle se trouve une bonne partie de salariés des pays européens. Pour mettre fin à ces pratiques, car tout travail sur notre territoire doit être rémunéré selon les usages en vigueur ici, peu importe par qui il est effectué, il est nécessaire de renforcer les mesures d'accompagnement. Mesures qui doivent s'appliquer à l'ensemble des entreprises actives sur notre territoire.

Dans ce contexte l'unique nouvelle mesure prise au niveau fédéral de porter les amendes à 30'000 frs pour les entreprises qui pratiquent le dumping salarial est clairement insuffisante. Des mesures plus sévères, plus dissuasives et plus efficaces sont impérativement nécessaires. En se basant sur ce qui se fait déjà dans différents cantons, Unia Valais exige l'introduction des mesures suivantes :

- Arrêt immédiat du chantier lorsqu'une entreprise refuse de collaborer et de fournir les informations demandées lors d'un contrôle.
- Extension du système de caution pour toutes les branches (ou création d'un fonds). Cette caution doit aussi servir à payer les rattrapages de salaire en cas de dumping.
- Renforcement de la responsabilité solidaire: en tout temps, l'adjudicateur doit être en mesure de prouver que ses sous-traitants sont à jour avec le paiement des salaires et des cotisations sociales.
- Seule la sous-traitance à un niveau est autorisée. Interdiction à un sous-traitant de sous-traiter à son tour.
- Renforcement des sanctions pécuniaires en portant les amendes possibles à 10% du prix des travaux.

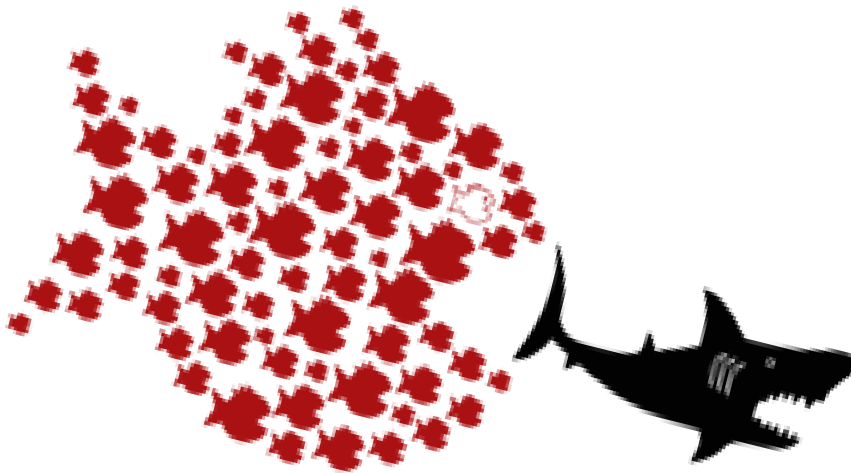
- Augmentation des contrôles. A ce sujet Unia salue la création de l'ARCC (l'association de renforcement des contrôles sur les chantiers) qui permettra déjà d'améliorer les contrôles.

Cependant comme les dernières décisions prises ont démontré que l'échelon fédéral est bouché, pour améliorer la protection des salariés et des entreprises honnêtes, Unia Valais réclame que ces mesures soient adoptées au niveau cantonal.

Sion, le 03 mai 2016

Pour le procès-verbal :

Elisabeth Di Blasi-Coucet





**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

UNIA

ALKICCD

**Für alle in der Schweiz.
Pour tous en Suisse.
Per tutti in Svizzera.**



Rapport annuel 2016

UNIA REGION VALAIS

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Rapport de la présidente..... | 11 |
| Rapport de la Région Valais | 13 |
| Rapport de la section Bas-Valais | 14 |
| Rapport de la section Valais Central..... | 16 |
| Rapport de la section du Haut-Valais | 18 |

Rapport de la présidente

In den USA gewann der Rassist und Frauenhasser Donald Trump die Mehrheit der Wahlmänner. Dank der Hetze gegen das Fremde und die Fremden.

In der Türkei macht Erdogan aus der Demokratie eine Diktatur. Mit Methoden, die an den Aufstieg der Nazis in Deutschland erinnern.

In Grossbritannien stimmte die knappe Mehrheit für den Brexit. Ohne dass im Ansatz ein Konzept vorhanden gewesen wäre.

In Ungarn macht Viktor Orban Jagd auf Asylsuchende und Andersdenkende. Auch Polen bewegt sich schnell nach rechts.

Oskar Freysinger tanzte auf jeder Hochzeit der Rechtsextremen in Europa. Wie gehen die Wählerinnen und Wähler damit um?

Hass und Ausgrenzung, neue Privilegien für die Reichen verbunden mit Sozialabbau. Das ist das politische Programm der Rechten. Umso erfreulicher und auch wichtiger sind die Abstimmungsresultate des 12. Februar 17.

Die Vorlage zur Unternehmenssteuerreform II wurde abgelehnt. Auch die UNIA hat im Vorfeld klar dagegen angekämpft. Das Nein zeigt, dass eine Politik auf dem Buckel der Normalverdienenden nicht goutiert wird. Das Paket muss zurück an den Absender. Es geht nicht an, dass eine allgemeine Steuersenkung für die Unternehmer auf Kosten aller anderen ins Gesetz eingebaut wird.

Die Einbürgerungsvorlage wurde angenommen. Die Abfuhr für die SVP-Hetze ist ein klares Zeichen gegen Ausgrenzung. Ein Votum gegen den derzeitigen Trend zur Abschottung. Dieses Abstimmungsresultat gibt Perspektiven für eine lebendige und vielfältige Schweiz.

Als nächstes stehen wir vor entscheidenden Auseinandersetzungen über die Zukunft der Altersvorsorge. Die zukünftige Altersvorsorge wird im Parlament beraten. Gelingt es den antisozialen Kräften, die AHV zu schwächen und die Leistungen zu verschlechtern?

Die AHV ist das Herz des Sozialstaats Schweiz. Die grösste innenpolitische Errungenschaft des 20. Jahrhunderts. Und der wichtigste Erfolg der Schweizer Arbeiterbewegung, für den unsere Vorfahren viele Jahrzehnte lang gekämpft hatten.

Es braucht die Stärkung der AHV als Basisversicherung für die ganze Bevölkerung. Die AHV ist für die tieferen und mittleren Einkommen ungleich wichtiger als für die hohen Saläre, die aber solidarisch zur Finanzierung beitragen müssen.

Kommt dazu, dass die Renten der Pensionskassen immer schlechter werden. Vor allem für die künftigen Rentnerinnen und Rentner. Die Verschlechterungen sind teilweise dramatisch. Trotz immer höherer Beiträge. Bei den Pensionskassen zahlen wir inzwischen im Schnitt über 18% vom Einkommen. Bei der AHV ist es mit 8.4% weniger als die Hälfte.

Klar ist eines: Der Arbeitgeberverband will um jeden Preis die Verbesserungen in der AHV für alle verhindern. Wenn dem so ist, wird die UNIA mit ihren politischen Verbündeten das Referendum ergreifen.

Nach Trumps Amtseinführung gingen Millionen von Menschen – allen voran Frauen – auf die Strasse, um gegen die frauenfeindliche, islamophobe und allgemein rückwärtsgewandte Politik Trumps zu demonstrieren. Auch in zahlreichen anderen Ländern organisieren sich Frauen in Protestbewegungen und Kollektiven, um für mehr politische und soziale Rechte zu kämpfen.

Inspiriert durch den Women's March in Washington DC organisiert ein Komitee von jungen Frauen am Samstag, 18. März 2017 einen Women's March in Zürich, um für Solidarität, Freiheit und Gleichheit zu

demonstrieren. Auch die Frauen der UNIA aus dem Wallis waren mit einer starken Delegation in Zürich dabei.

Ende Oktober fand in Genf der ordentliche Kongress der Gewerkschaft Unia statt. Er stand im Zeichen der Kontinuität. Die Delegierten bestätigten den eingeschlagenen Kurs der Gewerkschaft.

Die engagierten Diskussionen und die klare Bestätigung von Vania Alleva als Präsidentin zeigt, dass die grösste Schweizer Gewerkschaft gut unterwegs ist. Sie wird sich auch in den nächsten Jahren entschieden für die Rechte der Arbeitnehmenden einsetzen.

Wir wollen weiter wachsen und die Dienstleistungen für die Mitglieder ausbauen. Und wir wollen die gewerkschaftliche und gesellschaftliche Mobilisierungsfähigkeit weiter erhöhen und die Verankerung in den Betrieben verstärken.

Denn was wir brauchen, ist eine Politik zu Gunsten der Schwächsten in unserer Gesellschaft, für Solidarität, für soziale Gerechtigkeit, für Chancengleichheit, für eine qualitativ gute Bildung, für ein Gesundheitswesen, zu dem alle Zugang haben, ein gutes Sozialwesen, faire Arbeitsbedingungen und Löhne und ein offenes Wallis.

Doris Schmidhalter-Näfen, Präsidentin



Rapport de la Région Valais

Le présent rapport est le dernier de la période 2013 – 2016.

En s'arrêtant sur cette période, Unia Valais peut être fière du travail accompli en matière d'adhésions, sur le plan financier et sur le mouvement syndical et les mobilisations.

Sur le plan des adhésions, Unia Valais est une région dynamique et toujours en progression.

Avec plus de 11'500 membres elle est devenue une organisation incontournable et qui peut peser tant sur le plan conventionnel que politique et économique.

Le recrutement est et restera la priorité des priorités pour les années à venir.

Cette situation a permis de mener à bien des projets de développement sans trop puiser dans nos réserves financières et c'est réjouissant. Les finances nous laissent une bonne marge de manœuvre pour continuer notre développement et gérer au mieux le changement générationnel qui s'annonce.

Sur le plan de la mobilisation je vous laisse prendre connaissance des rapports des sections qui démontrent l'immense travail réalisé en 2016.

Pour ma part je retiendrai deux faits marquants, le premier est lié au dumping salarial. Unia avec les collègues vaudois a démontré dans le cas du Pont CFF à Massongex que lorsque l'on se donne les moyens (blocage du chantier) on peut résoudre, en 24 heures, une situation qui, traitée par la voie légale, aurait pris des mois voire des années sans garantie de résultats.

Les milieux hostiles au renforcement des mesures d'accompagnement devraient le reconnaître et introduire la notion de fermeture de chantier lorsque le doute existe.

C'est un moyen efficace d'éradiquer cette sous-enchère et de rassurer les travailleurs indigènes que la libre circulation ne se fait pas sur leur dos.

L'autre fait de l'année 2016 qui retient mon attention c'est la campagne AVS+.

Notre région s'est dépensée sans compter dans cette bataille tant pour la votation elle-même que pour la mobilisation du 10 septembre à Berne où notre participation a été forte.

Bien sûr le résultat n'a pas été à la hauteur de nos espérances, mais la pression de l'initiative a permis de modifier le projet Berset et augmenter les rentes de Fr. 70.-- pour tous les nouveaux rentiers, à améliorer les rentes de couples. C'est une première depuis des décennies.

Ce projet qui sera soumis au peuple en septembre est certes un compromis, peu favorable aux femmes en terme d'âge de la retraite, mais dans le contexte, dans l'intérêt des gens que nous représentons, à savoir les gens qui n'ont pas de 2^{ème} pilier très confortable voire pas du tout, et là les femmes sont les grandes gagnantes.

Permettez-moi de conclure ce rapport en rappelant que toutes nos victoires dans l'histoire n'ont été possibles que grâce au rapport de force donc à la solidarité du monde ouvrier.

La division ne nous a jamais fait gagner.

Je remercie toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs pour leur engagement sans faille durant l'année écoulée et également aussi vous membres et militants sans qui rien ne serait possible.

Jeanny Morard, secrétaire régional

Rapport de la section Bas-Valais

A. Situation au niveau du personnel

Après avoir travaillé un peu plus d'une année à la caisse de chômage, Marine Girod a passé une évaluation interne lui octroyant la fonction de collaboratrice spécialisée niveau 2.

Nous profitons de ce rapport pour remercier l'ensemble du personnel de notre section, tant le personnel syndical, que les collègues actives au chômage pour l'excellente qualité de leur travail et de l'engagement dont ils ont fait preuve durant toute l'année. Nous remercions aussi nos collègues de Sierre en charge de l'administration et la gestion des membres

B. Membres - recrutement

Au niveau du recrutement notre section a fait un excellent travail et atteint quasiment les objectifs fixés en début d'année. En effet, avec 517 adhésions et 490 départs, nous enregistrons un solde positif de 27 nouveaux membres.

Au niveau des secteurs, avec un solde positif de 44 nouveaux membres, le secteur de l'artisanat contribue de façon déterminante à l'accroissement des effectifs de la section. Il est suivi par le tertiaire avec un solde positif de 20 nouveaux membres. Par contre la situation est plus difficile dans l'industrie et la construction. Nous pouvons remarquer que depuis quelques années ce sont les secteurs de l'artisanat et du tertiaire qui permettent un développement positif du nombre de membres.

Nous profitons de ce rapport pour remercier tous les militants et les permanents qui ont œuvré à ce remarquable succès.

C. Faits marquants

- Dumping salarial sur le chantier CFF de Massongex

Le 15 février, une dizaine de salariés d'une entreprise slovène à qui Zwahlen et Mayr avait sous-traité des travaux de soudure se sont mis en grève afin de percevoir les salaires prévus dans la CCT. Après une journée de grève, Zwahlen et Mayr a accepté de payer 110'000 francs, montants qui correspondaient au manque à gagner pour les salariés.

- Dumping salarial sur le site de Syngenta

Entre octobre 2015 et décembre 2016 d'importants travaux ont été confiés par Syngenta à Sices, une entreprise italienne. Après contrôle et analyse, Unia relevé de grands manquements à la CCT de la tuyauterie industrielle. Ce dumping salarial de grande envergure prive aussi les entreprises locales des travaux sur le site chimique. Dans le cadre d'un accord avec Unia, Sices a reconnu et réparé ses erreurs à hauteur de 308'000 frs de salaire brut et 95'000 frs d'indemnités en faveur de 64 salariés.

- Renouvellement de la CCT du second œuvre romand

Unia a été particulièrement présent sur les chantiers et les lieux de travail dans le cadre du renouvellement de la CCT du second œuvre romand. A titre d'exemple, le 18 novembre nous avons distribué une information syndicale aux salariés de quatre entreprises qui ont leur siège dans la section et dont les patrons exercent des fonctions au sein de leur association patronale, notamment celle de président de l'association des plâtriers peintre du Valais.

- Manifestation en faveur d'AVSplus et référendum RIE III

La section s'est particulièrement mobilisée pour la manifestation nationale en faveur d'AVSplus le 10 septembre. En effet nous avons été plus de 280 à faire le déplacement à Berne. Par ailleurs, nous avons participé de manière active à la récolte de signatures en faveur du référendum contre la RIE III.

- Litiges individuels

Que ce soit par le biais de séances aux prud'hommes, de jugement du tribunal du travail ou par le travail de contrôle des commissions paritaires nous avons récupéré pour nos membres plus de 420'000 francs.

- Activités pour nos membres

Notre traditionnelle assemblée générale du mois de mars, a toujours autant de succès puisque nous nous y sommes retrouvés à plus de 280. En outre, le Noël des enfants à Martigny et à Monthey a réuni 210 personnes, surtout des enfants.

Par ailleurs, lors de la course à pied la Montheysanne qui a eu lieu le 21 août, course réservée aux femmes, Unia a réuni 25 coureuses et a obtenu la médaille de bronze dans la catégorie « Défi entreprise ».

D. Perspectives

Au niveau des perspectives, à moyen terme, nous visons à continuer notre développement dans l'artisanat du bâtiment, à nous implanter dans de nouvelles branches dans le tertiaire comme la coiffure, à nous stabiliser dans le gros œuvre et à redynamiser le recrutement dans l'industrie notamment en expérimentant le recrutement par le biais de stands devant les entreprises.

Blaise Carron, secrétaire de section



Rapport de la section Valais Central

« La meilleure carte de visite est liée aux services rendus ». En 2016, nos séances de comités et de personnel ont relevé l'importance de l'accueil de nos membres et des assurés. Les personnes prenant contact avec nos services sont souvent sous tension, anxieux de régler un litige ou de connaître leur droit vis-à-vis des législations. Un climat relationnel bienveillant et professionnel dès le premier contact est source de satisfaction. Les enjeux de l'accueil passent par des attitudes, par un renforcement de professionnalisme mais devront à futur aussi passer par une modernisation de certains bureaux.

Organisation de la section

Notre comité de section s'est rencontré à six reprises et lorsque des thèmes politiques ont été débattus, des militant-e-s ont assisté aux débats (RIE III ; naturalisation facilitée pour la 3^{ème} génération ; échanges automatiques des données fiscales ; second œuvre etc..). Les séances du comité sont animées et ses membres, à l'instar du président Jean-Marc Bonvin se réjouissent de voir la relève motivée à transmettre au sein des entreprises nos revendications. Merci au comité pour le soutien tout au long de l'année et pour les échanges nourris et constructifs.

Pour le personnel du Valais Central, la collaboration autour des différents services « accueil des membres, secrétaires syndicaux et assurance chômage » tend à plus d'efficacité et de compréhension mutuelle. Des améliorations peuvent encore être effectuées mais les perspectives pour 2017 sont encourageantes. Le rapport de la caisse de chômage sera détaillé mais le succès de fin d'apprentissage de Jérémie Torrent est à saluer et la section souhaite la bienvenue à Elsa Monnet qui débute sa formation d'employée de commerce. Dans notre section, des collègues ont réussi des formations complexes et d'autres se perfectionnent régulièrement. Merci à l'ensemble du personnel pour son travail, à la souplesse d'adaptation liée à des absences ou lors de situations difficiles.

Du point de vue syndical, notre équipe a été renforcée en cours d'année, principalement pour le secteur de la construction et compte sur l'appui de deux nouveaux collègues à savoir Simon Morais et de Vitor Amaral. Par rapport aux résultats du recrutement, notre section enregistre un grand nombre de démissions à fin 2016 (555) pour (455) d'entrées. Les départs à l'étranger, les actes de défaut de biens, les retraites des membres ont été les principales causes de cette baisse des effectifs. Le comité n'a eu de cesse de débattre sur la problématique de la fidélisation des membres, des systématiques ont été évoquées (LSV, encadrement, recherches d'adresses etc..).

Activités dans les différents secteurs et campagnes

Le 10 septembre 2016, 180 collègues du Valais Central prennent part à la manifestation «AVS +». Parmi les participants, on peut se réjouir d'assister à des échanges riches, intergénérationnels avec des collègues venant de secteurs professionnels différents. Le personnel du Valais Central a été présent, actif et a invité des proches à se joindre à cette manifestation.

Des délégués de la section ont participé activement aux préparations et au congrès de Genève des 27 au 29 octobre.

La soupe de la foire de Ste-Catherine et le Noël des enfants restent appréciés de même que le soutien des collègues retraités. En novembre, les jubilaires ont été fêtés au restaurant de l'aéroport.

Construction et Artisanat

Le comité des différentes branches se rencontrent régulièrement et assistent aux séances des branches tant au niveau régional que fédéral. Des pauses à 9 h00 ont été organisées sur les chantiers et la mobilisation a eu un impact dans les débloquages de négociations dans le renouvellement de conventions. Dans la construction, la protection face aux intempéries et la campagne de la dignité sur les chantiers restent d'actualités.

Tertiaire

Les chaînes de vente licencient et ferment des magasins. Sur le Valais Central, nous avons accompagné les collègues de Black out et de Bata qui ont perdu leur job vu la disparition de des enseignes. La pression sur les chiffres d'affaires sur le personnel est inadmissible d'autant que les chaînes invitent les clients à acheter en ligne.

Cette année encore, l'hôtellerie enregistre un grand nombre de litiges individuels et collectifs. Après les séances de conciliations, les insolvabilités des entreprises augmentent. Les employés perdent une partie de leur dû. Pour ce seul secteur plus de deux cents mille francs ont été récupérés.

Industrie

Les négociations pour le renouvellement de l'horlogerie ont abouti avec des améliorations sociales importantes. Les militants et CE de l'entreprise ETA à Sion ont suivi les processus de l'enquête liés aux revendications jusqu'aux résultats finaux. Pour l'entreprise SOPROD le bras de fer pour aboutir à l'adhésion à la convention nationale est en route. Merci aux collègues des commissions d'entreprises horlogères pour leur soutien sans faille. Le collègue en charge des sites industriels de Sierre commentera dans son rapport les événements de l'année.

Groupes de membres : femmes AVS +, migrants et jeunesse

Les militantes du groupe femme ont participé à différentes actions en vue des votations AVS +, parfois en tenue de combattantes (affiche et tenue boxe). Elles ont pris part aux séances nationales, à la vie de la section et ont suivi des cours liés aux assurances sociales.

Pour la migration, des séances d'informations ont été suivies dans le cadre des échanges automatiques des informations et notre section a encouragé les demandes de naturalisation. La collaboration avec ITAL-UIL continue facilitant les démarches administratives de nos collègues venant d'Italie. Notre section a renforcé les liens avec les services des différentes communes mais a dû intervenir lors de retraits de permis B. En avril, les collègues portugais ont organisé une rencontre festive aux domaines des Iles à Sion.

Merci aux délégué-e-s, membres du comité, militant-e-s et au personnel de la section.

Francine Zufferey, secrétaire de section



Rapport de la section du Haut-Valais

Im Zentrum der Tätigkeiten im vergangenen Jahr standen organisatorische Veränderungen in unserer Sektion. Völlig unerwartet wurden unsere Büroräumlichkeiten in Visp auf Ende 2016 gekündigt. In Visp fanden wir leider keine geeigneten neuen Lokalitäten. Wir entschieden uns sodann für ein interessantes Angebot in Brig. Wir bezogen die neuen Büroräumlichkeiten an der Furkastrasse 29 in Brig Ende 2016. Auf den 1. Juli 2017 wird auch die Arbeitslosenkasse in die neuen Räumlichkeiten zügeln.

Zügeln eines Unia Sekretariats mit Empfang, mehreren Arbeitsplätzen, Archiv, Bibliothek und den ganzen Dossiers und Dokumenten bedeutet einen sehr grossen Aufwand für das Personal.

Trotz diesem grossen zusätzlichem Aufwand gelang es, das gewerkschaftliche Tagesgeschäft nicht zu vernachlässigen. Im Gegenteil. Im letzten Jahr konnten wir mit einem sehr erfreulichen Mitgliedersaldo abschliessen. Das ist das Verdienst der Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretäre für ihren unermüdliche Einsatz.

Im letzten Jahr konnten wir unseren Vertrauensleuten wiederum attraktive Kurse anbieten. Die Kurse wurden zum grossen Teil gut besucht. Sehr erfolgreich sind jeweils die Kurse der IG Jugend sowie die Sprachkurse für unsere ausländischen Kolleginnen und Kollegen.

Auf die Vertragsabschlüsse und Lohnabschlüsse im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe gehe ich nicht ein, da dies an anderer Stelle erfolgt. In der Oberwalliser Industrie konnten wir in der Lonza einen Lohnabschluss von einem generellen Sockelbeitrag von 715 Franken für jeden Mitarbeitenden erkämpfen. In der DSM in Lalden schlossen wir mit einer Lohnerhöhung von 1.1% ab.

Die DSM Lalden hat im Übrigen den Kollektivarbeitsvertrag auf Ende 2017 gekündigt. Zur Zeit laufen die Vorbereitungen für einen neuen Firmenvertrag DSM Lalden. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung ist es unser Ziel, einen neuen Vertrag vor den Sommerferien 2017 unter Dach und Fach zu haben.

In personeller Hinsicht kam es in unserer Sektion zu keinen Veränderungen. Umgekehrt müssen wir wegen diversen Kündigungen ein neues Team für die Arbeitslosenkasse in Brig auf die Beine stellen.

Neben der Generalversammlung traf sich der Sektionsvorstand im letzten Jahr zu sechs Sitzungen, an welchem die ordentlichen Traktanden behandelt wurden.

Soweit meine kurzen Ausführungen. Zum Schluss danke ich den Mitgliedern des Regiovorstandes, meinen Kolleginnen und Kollegen in der kantonalen Geschäftsleitung und ganz speziell den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer Sektion. Ein spezieller Dank gebührt den aktiven Vertrauensleuten, die sich für die Interessen der Arbeiterschaft einsetzen. Auf diese Unterstützung sind wir auch in Zukunft angewiesen.

German Eyer, Sektionssekretär

Unia Sion

Rue de la Dt-Blanche 9
Case postale 2190
1950 Sion 2
Tél. : 027/ 602.60.00
Fax : 027/602.60.20
www.valais.unia.ch / valais@unia.ch

Unia Sierre

Rue du Temple 3
Case postale 416
3960 Sierre
Tél. : 027/ 602.60.00
Fax : 027/ 602.60.40
www.valais.unia.ch / valais@unia.ch

Unia Martigny

Avenue de la Gare 56
Case postale 480
1920 Martigny
Tél. : 027/ 602.60.00
Fax : 027/ 602.60.60
www.valais.unia.ch / valais@unia.ch

Unia Monthey

Av. de la Gare 15
Case postale 1396
1870 Monthey 2
Tél. : 027/ 602.60.00
Fax : 027/ 602.60.80
www.valais.unia.ch / valais@unia.ch

Unia Brigue

Furkastrasse 29
Postfach 697
3900 Brigue
Tél. : 027/ 948.12.80
Fax : 027/ 948.12.85
www.wallis.unia.ch / valais@unia.ch



Rapport SEV 2016

Le Syndicat du personnel des transports (SEV) est le syndicat le plus grand et le plus puissant du domaine des transports publics et touristiques. Il est implanté dans les secteurs ferroviaires, routier, aérien, de la navigation et des transports à câbles.

Nous voulons notre CCT / TMR : Janvier 2016

Le personnel n'est pas dupe. S'il désire ardemment cette CCT, il sait aussi que cela ne sera pas simple. La section VPT-TMR a demandé à plusieurs reprises une CCT et a dû essayer les refus de la direction depuis bientôt dix ans. Un bail. Pourtant, une convention collective est aussi un atout pour l'entreprise, a rappelé la vice-présidente du SEV, Barbara Spalinger: "A l'heure où les collectivités publiques sont confrontées à des difficultés économiques, une CCT est un rempart pour les entreprises qui peuvent faire valoir leurs responsabilités sociales et entrepreneuriales lorsqu'elles doivent faire face aux restrictions budgétaires."

Au sein du personnel de tous les secteurs - également chez les conducteurs des bus dont les statuts sont pour le moins précaires en ce moment - on a pu sentir de l'incompréhension qu'une entreprise financée par "nos impôts" ne veuille pas signer une CCT.

Fort du soutien et du mandat de la base, le SEV va désormais demander à la direction l'ouverture rapide de négociations. En cas de refus, le SEV, de concert avec le comité et les membres, décidera de la suite des actions. Une chose est sûre: la base est déterminée à faire disparaître cette anomalie!

Février 2016 / Pas d'opposition au jugement du Tribunal administratif fédéral
Ce jugement portera ses fruits au-delà de la branche ferroviaire

Le délai de recours est échu. Ni Crossrail ni l'Office fédéral des transports n'a fait appel du jugement du Tribunal administratif fédéral. Le SEV a obtenu gain de cause concernant la définition des conditions d'usage dans la branche. Ceci est un pas important pour une sécurisation des salaires suisses face au dumping venant de l'étranger.



Le conflit au sujet des salaires des mécaniciens de Crossrail à Brigue est terminé. Le jugement du Tribunal administratif fédéral est définitif et ni Crossrail, ni l'Office fédéral des transports (OFT) n'a fait recours devant le Tribunal fédéral.

La situation est enfin clarifiée: les entreprises ferroviaires ayant leur siège en Suisse sont tenues de verser à leur personnel des salaires d'usage en Suisse. Les salaires étrangers ne doivent pas être pris en compte pour fixer le montant des salaires d'usage dans la branche. Voici les mots du Tribunal administratif fédéral : « Ce sont les normes appliquées dans les entreprises ferroviaires suisses qui sont pertinentes pour définir si Crossrail respecte ou non les conditions d'engagement de la branche. »

Mars 2016 /Remise d'une résolution de la branche vente d'AS Ouest
«Nous voulons être des bons vendeurs!»

Le personnel de vente des CFF aimerait offrir à la clientèle un service optimal. Pour cela, il doit être au bénéfice d'une formation adéquate et demande la reconnaissance de l'employeur. C'est ce qu'il revendique dans une résolution.



Les guichets CFF vendent de moins en moins de billets de train pour se rendre d'un point A à un point B. Ceci est une réalité et le personnel de vente en est conscient. Il se sent toutefois dévalorisé lorsqu'il doit demander à la clientèle de bien vouloir utiliser les automates.

Service polyvalent

Le personnel voit son travail se développer dans le sens d'un service polyvalent, à l'avenir encore plus qu'aujourd'hui. Cela implique de bonnes connaissances générales des produits afin de pouvoir conseiller la clientèle pour l'achat de n'importe quelle spécialité faisant encore partie de l'offre, même après la fermeture des agences de voyage. Et il s'agit d'assurer également le service après-vente.

Lors de la journée de la vente de la sous-fédération SEV-AS l'automne dernier, les membres ont adopté une résolution à l'attention de leurs supérieurs, pour demander que le profil professionnel soit conservé au niveau actuel. Ils craignent une dévalorisation entre autres parce que les CFF veulent introduire un apprentissage de commerce de détail pour une grande partie du personnel de la vente. Jusqu'à présent, tout le personnel bénéficie d'une formation d'employé de commerce en transports publics.

Quelle valeur a leur travail ?

Lors de la remise de la résolution au responsable de la vente desservie, Peter Zeier, la présidente de la branche de la vente Ruth Schweizer a souligné que la fermeture des agences de voyage et des points de service a augmenté sensiblement l'insécurité du personnel de la vente.

Tout le monde est d'accord : « Nous voulons rester des vendeurs qualifiés afin de pouvoir offrir à la clientèle un service complet et compétent de A à Z, aussi bien dans les grands centres que dans la surface. »

Avril 2016 /Un hiver à oublier. Et maintenant ? Transport par câble

« Mauvaise », « une saison difficile », « certainement un résultat négatif » : cet hiver a été décevant pour la plupart des entreprises de remontées mécaniques, à quelques exceptions près. Et on ne s'attend pas à des améliorations. Il n'y a pas de recette toute faite, il faudra soit un soutien des pouvoirs publics, soit des fermetures de certaines installations.



Le début a déjà été difficile: des températures élevées jusqu'en décembre, peu de neige et un gros déficit de réservations. La météo en général, l'économie morose et le franc fort ont eu leur lot de conséquences : la saison hivernale qui vient de se terminer est à oublier au plus vite pour de nombreuses entreprises de remontées mécaniques.

Ce n'est pourtant pas la première saison qui se déroule dans la douleur. Et l'avenir ne s'annonce pas beaucoup meilleur. Il y a d'énormes coûts d'investissements pour l'enneigement artificiel et les installations de transport. En même temps, la demande baisse sur les pistes, en tout cas en Suisse. Les touristes restent moins longtemps et choisissent leur destination au dernier moment. Mais lorsqu'ils sont là, toutes les offres doivent fonctionner, indépendamment du temps. Du point de vue syndical, on sait aussi que les conditions de travail sont toujours moins sûres. Dans ces métiers-là, en résumé, on travaille pour des salaires peu élevés, mais on se doit d'être à disposition 24 heures sur 24.

Lacunes stratégiques

Et maintenant ? Les entreprises ne peuvent pas influencer la météo, le taux de change et la situation économique. Un paradoxe quelque peu difficile à comprendre est que la branche des remontées mécaniques a fêté la décision du Parlement d'exonérer de l'impôt sur les huiles minérales le carburant destiné à tous les engins de damage, même ceux qui n'ont pas le filtre à particules. Comme si le changement climatique ne les concernait pas. Ainsi on investira encore plus fortement dans l'enneigement artificiel, jusqu'à ce que les températures soient définitivement trop élevées ou que le lieu soit définitivement en trop basse altitude.

Concentration inévitable

A moyen terme, une concentration sur quelques domaines de sport d'hiver va se faire, avec une diminution du nombre d'entreprises et des conséquences sur les régions concernées et les places de travail. Envisager de tels scénarios maintenant et pas seulement après la prochaine saison catastrophique serait le signe d'une certaine force et d'un sens des réalités. Cela serait aussi plus clair pour le personnel.

Mai - Juin 2016 / la base du SEV a remis la pétition contre RailFit 20/30
3000 signatures contre RailFit 20/30, le signal du personnel

Le mercredi 15 juin, la base du SEV a officiellement remis la pétition contre «RailFit». Un texte muni de 3000 signatures apporté au siège central des CFF à Berne. Mais avant ça, des employés ont porté un cercueil pour symboliser leur demande: l'enterrement du programme «RailFit» qui prévoit au moins 900 suppressions de poste.



Le SEV demande justement la création des places nécessaires à la sécurité et au développement du réseau ferroviaire, le double accompagnement des trains, un service de vente de qualité partout en Suisse, la maintenance du matériel roulant sur sol suisse et l'abandon de la sous-traitance. »

Juillet 2016 / MedicalService CFF
Vers une déshumanisation du service médical

Le service médical des CFF fête ses 100 ans cette année, mais il va être externalisé dès le 1er juillet 2017. Grave erreur selon le SEV.

Pour les représentants du personnel, il est très important que la sécurité des personnes en relation avec les transports publics soit garantie. Un service médical compétent et maîtrisant les exigences de l'entreprise est primordial pour assurer la sécurité dans le transport ferroviaire. «C'est le cas aujourd'hui et cela doit rester ainsi.

Un service médical fait partie intégrante d'une entreprise moderne et consciente de ses responsabilités».

Service bénéficiaire

Le service médical des CFF génère des bénéfices. Il n'est pas évident pour le SEV de comprendre pourquoi l'entreprise renonce à ces recettes alors qu'elle prône constamment des mesures d'économie et demande à chaque fois le soutien du syndicat.

En remettant les tâches dévolues au service médical à un prestataire externe, que la direction des CFF est en train de chercher via un appel d'offres, les tests d'aptitude risquent fort d'être menés de manière strictement administrative. Un médecin externe pourrait appliquer uniquement la procédure, sans connaître le contexte, contrairement aux médecins du service médical actuel. Le SEV craint qu'un service externalisé soit peu au fait des réalités du monde ferroviaire et qu'il fasse en sorte que son activité soit lucrative, occasionnant le moins de frais possible, et qu'il limite dès lors ses examens au strict minimum.

Concernant les cas d'inaptitude de certain-e-s collaborateurs-trices, le SEV doute qu'un médecin externe prenne le temps nécessaire pour participer à des séances avec les autres organes tels que le service social des CFF, la Suva ou l'AI. Le SEV s'inquiète dès lors du bon déroulement des phases de réinsertion du personnel.

Les tâches du service médical sont multiples et ne se limitent pas à examiner l'aptitude du personnel ayant des tâches de sécurité. Il s'occupe actuellement également de prévention et de médecine du travail.

Il faut également savoir que l'appel d'offres est terminé mais que l'attribution du mandat n'interviendra qu'au premier trimestre 2017, soit moins de six mois avant l'externalisation!

Août - Septembre 2016 / Appel à manifester

Grand succès de la manif pour AVSplus à Berne

Plus de 20 000 personnes, selon l'Union syndicale Suisse, avaient fait le déplacement de Berne pour soutenir AVSplus. L'initiative, faut-il le rappeler, sera soumise au peuple le 25 septembre ! Un millier de membres ou de sympathisants du SEV ont donné de la voix, affiché leurs slogans ou porté des drapeaux et des t-shirts.



Octobre-Novembre 2016 / Railfit: les premières victimes déjà connues

Selon la direction des CFF, la planification de RailFit dure jusqu'en 2020 et la fluctuation résoudra tous les problèmes. Mais si ce n'est que musique d'avenir, le coup de massue a déjà été assené à l'Infrastructure. La suppression de 120 postes à l'exploitation est déjà tombée.

Dans les quatre centres d'exploitation, 70 postes de chefs de la circulation des trains (CCT) sont biffés. L'infrastructure se trouve déjà en plein démantèlement et subit la fièvre de la réorganisation. En Valais, tous les postes concernant la circulation des trains seront supprimés d'ici fin 2018 et 2019. En 2016, avec la fermeture du site de Brig, les agents de Brig ont été déplacés sur les sites de Sierre – Sion – Martigny et St-Triphon.

Décembre 2016 /Non aux Dumpingbus

Le SEV a tiré la sonnette d'alarme le 8 décembre contre le dumping social et salarial des bus longues distances, Flixbus en tête. Avec une action forte en présence des médias à Zurich et à Genève.



C'est de la concurrence déloyale !», car il est interdit à Flixbus, qui sous-traite des trajets transfrontaliers, de proposer des parcours entre deux villes suisses. Si les voyageurs sont effectivement informés de l'interdiction de cabotage, la facilité avec laquelle l'on quitte le véhicule n'est plus à prouver.

Des salaires de misère, des prix défiant toute concurrence se font sur le dos du personnel.

« Les conditions de travail des conducteurs et des conductrices sont inférieures à la moyenne. En Suisse, le personnel roulant des bus devrait gagner au moins 4500 francs par mois. En Allemagne, les bus low cost paient leur personnel en moyenne 1967 euros par mois. En France, les salaires se situent à 1500 euros. En outre, le personnel roulant est soumis à la loi sur la durée du travail en Suisse. Elle garantit des pauses durant la conduite.

Autre élément: la participation dérisoire de ces bus low cost aux frais d'infrastructure.

« La société Flixbus paie 15 francs par jour pour traverser la Suisse en guise de forfait pour la redevance poids lourds. Et elle paie moins d'un franc de l'heure à Zurich pour parquer son véhicule... »

Alors que la Confédération a investi des milliards dans le rail, elle n'exclut pas de le concurrencer en octroyant des concessions longues distances aux bus. Le SEV ne va pas lâcher le morceau.

Bonne suite dans la lutte syndicale !

Christian Roduit

syndicom

GEWERKSCHAFT MEDIEN UND KOMMUNIKATION
SYNDICAT DES MÉDIAS ET DE LA COMMUNICATION
SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE
SINDICAT DA LAS MEDIAS E DA LA COMMUNICAZIUN



Valais

Rapport annuel

Chères et Chers Collègues,

L'année 2016 est terminée, afin de tenir votre mémoire en éveil, voici mon condensé de l'année.

Janvier

L'année débute à toute allure pour le personnel de PostLogistics, en effet le sondage proposé par syndicom pour le personnel a démontré que la distribution des colis se fait avec un chronomètre au-dessus de la tête et confirme les informations du personnel qui dénonce cela depuis de nombreux mois, il semble qu'une grande partie du personnel travaille gratuitement.

Le personnel de SecurePost a osé s'opposer à l'accord salarial proposé par son employeur, et demande à syndicom de reprendre les négociations afin que le travail soit reconnu par l'employeur.

La pression monte, le désert postal avance, le géant jaune se la joue pieuvre et avec ses tentacules étouffe gentiment le réseau des offices de poste, mais parfois des communes se rebelle et gagne une manche.

Et une surprise de taille pour nous tous, Alain Carrupt après 28 ans d'engagement syndical passe la main et souhaite prendre une retraite anticipée et surtout bien méritée. Alain nous ne pouvons que te souhaiter plein de bonheur pour la suite.

Février

On apprend que la poste intensifie des services de livraisons pour le dimanche, en délocalisant ce service à des prestataires privés. Afin de moins fragiliser les conditions de travail du personnel de ses entreprises, une CCT de branche est signée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

Un nouveau concept d'office de poste voit le jour à Berne, dans la gare il s'agit de PostParc, tout y est surdimensionné surtout les horaires. Par contre le désert postal s'étend et les politiciens devront se déterminer quant à l'avenir de l'office de poste traditionnel.

Mars

La poste prospère, les salaires des cadres prospèrent et celui du personnel et bien pas tellement.

En effet la rémunération moyenne d'un cadre supérieur est en moyenne augmentée de 24%, alors que le salaire du personnel lui stagne.

De plus l'entreprise a supprimé en 2015 au moins 550 emplois équivalent plein temps.

Et oui il fallait bien trouver de quelle manière apporter des primes jusqu'à 24% de salaire à ses cadres supérieurs !!!

Avril

L'initiative Pro service Public, peut nuire gravement au personnel de la Poste. A première vue on devrait s'y retrouver, hélas non. Lorsqu'on y regarde de plus près, il est évident que cette initiative ne chasse pas le bon renard. En excluant les subventionnements croisés elle empêche les anciennes régies de survie.

Dans le privé ce système est également utilisé par exemple Nespresso vend ses machines à café à bas prix, et compense avec le prix des capsules.

Le point qui semble positif est la limitation des salaires, mais malheureusement le texte de l'initiative n'est pas assez précis, et il n'est pas certain que ce serait les cadres qui seraient le plus touchés.

En effet les salaires des anciennes régies devraient être validés par le parlement, ce qui serait à nos yeux un scénario catastrophe.

Mai

1er mai fête internationale du travail, le seul jour fêté sur toute la planète. Et en 2016 cela est encore plus vrai car c'était un dimanche.

La revendication de base qui dit 8h de travail, 8h de repos et 8h de loisir est toujours d'actualité bien qu'elle ait été formulée en 1886. Et nous que faisons nous et bien nous y avons pleinement adhéré, dans la plupart des entreprises de notre pays.

Nous nous sommes rendus à Sion ou plus de 300 personnes étaient présentes pour les discours, je vous convie à y participer cette année, c'est un moment agréable à partager tous ensemble.



Un autre cadeau du mois de mai, le nouveau chef à la barre du conseil d'administration de la poste, le fribourgeois Urs Schwaller.

Juin

Au mois de juin arrive une grande inquiétude pour le personnel de la poste face à l'avancée de la digitalisation. Chez PostFinance c'est la filiale Twint qui remplace le porte-monnaie, habituel.

Pour la distribution le monde digital est également dans le viseur quant à l'avenir du métier de facteur. Syndicom doit être vigilant et prêt à accompagner cette énième révolution industrielle.

Juillet

Les mesures salariales étant appliquées en avril, un sondage a été fait auprès du personnel quant à l'application de ces mesures. Il en ressort une grande insatisfaction, le personnel semble ne pas avoir été bien informé par leurs supérieurs ou se sent injustement traité.

Un certain nombre d'erreurs a été constaté et syndicom prend contact avec la poste afin de corriger ces erreurs. Si le montant mis à disposition ne suffirait pas pour les corrections, le syndicat exige le versement rétroactif, afin que tous puissent obtenir ce qu'ils ont droit.

J'ai également lut dans le journal de juillet l'interview d'un chauffeur de CarPostal, je ne vais pas revenir sur le tout, mais je tiens à vous faire entendre la conclusion de son article :

- Les membres devraient se sentir représentés, mais ils devraient aussi s'engager et ne pas seulement consommer des prestations.
- A bon entendeur pour chacun d'entre nous.

Août

Afin de se faire un début d'opinion sur le nouveau chef du conseil d'administration, plusieurs questions lui ont été posées. Si on se penche sur ses réponses, on s'aperçoit très vite que l'esprit social n'est pas dans le dialogue. Une nouvelle CCT est sous toit, il s'agit de la CCT de PostLogistics SA qui englobe la logistique et le transport des marchandises. C'est un marché très dur et dérégulé, qui revêt une grande importance à la poste, donc c'est une belle victoire.

WPV le projet postal de répartir en deux catégories différentes le personnel de réseau et vente, fait du bruit. Il est évident que le syndicat ne peut pas accompagner ce projet, car il n'y a aucune raison de diminuer le salaire d'une partie du personnel.

Septembre

Une belle victoire d'étape pour PostMail, en effet les suppléants team-leader se verront attribuer l'échelon de fonction 4. Suite à de nombreuses pressions et une montagne d'arguments PM à cédé et environ 750 collaborateurs verront leurs salaires augmenter.

Une autre victoire, réseau postal et vente, a dû renoncer à son projet WPV. Il y a encore des incertitudes, mais on voit que si nous sommes unis il est possible de gagner.

La Poste a présenté ses nouveaux robots livreurs de colis. Beaucoup de bruit pour pas grand chose, en effet la technique n'est pas encore au point et leur utilisation est limitée. Syndicom regrette que ni le personnel ni le syndicat ne soit associés à l'introduction de telle nouveauté, la numérisation ne peut pas fonctionner si on décide tout seul dans son coin.



Octobre

25 ans après la grève des femmes, et 20 ans après l'introduction de la loi sur l'égalité, le droit à un salaire égal pour un travail égal n'est toujours pas reconnu.

Cela ne peut pas continuer il faut introduire des contrôles salariaux. Chaque entreprise doit analyser sa structure salariale avec l'appui d'une instance extérieure afin d'évaluer sérieusement les inégalités et surtout les supprimer.

Novembre

Début aout La Poste annonçait la fermeture du centre logistique d'Ostermundigen. La procédure de fermeture a manqué totalement de transparence lors de la de consultation, et n'a pas examiné avec le soin nécessaire les propositions du personnel.

Malgré les promesses faites en août des licenciements ne pourront pas être évité, car les offres reçues ne sont pas toujours acceptables pour le personnel.

Les potins de La Poste, ne nous ont pas fait oublier le départ d'Yves-André Jeandupeux, qui a imprimé de son passage au sein du géant jaune, un nouveau système de gestion du personnel entre autres.

Déclaration de guerre, à peine le projet WPV enterré, le géant jaune annonce la fermeture de 600 offices de poste, et 1200 places de travail, et ce jusqu'en 2020.

Syndicom avec son personnel établit une liste de recommandation, dont une qui demande un moratoire pour contrer les fermetures des offices de poste traditionnel.

Afin de lutter contre ce futur désert postal, syndicom sollicite l'ouverture du fond d'action et de lutte, mais il faudra aussi que le personnel se mobilise et adhère en masse à syndicom.



Décembre

Quelques 600 manifestants ont défilé à Genève contre la privatisation du monde, le projet TISA.

Pour le personnel de La Poste et de la logistique l'obligation de service universel pourrait être contestée.

- Par exemple la clause « cliquet » qui implique que lors d'une libéralisation l'état ne pourrait pas faire marche arrière.
- Nous devons nous mobiliser car les services publics sont en danger.

En décembre l'union syndicale valaisanne a organisé une conférence de presse pour dénoncer les méthodes inacceptables du géant jaune quant au démantèlement drastique annoncé en octobre. On ne doit pas se laisser faire, on doit organiser un réseau de résistance, afin de sauver notre service public.

Une pétition est en cours, il faut que tous le personnel de réseau et vente la signe, c'est vraiment le dernier moment si vous voulez sauvegarder vos places de travail.

Voilà Chères et Chers Collègues mon résumé de l'an 16. Une petite pensée pour bien terminer :

Celui qui lutte peut perdre !!!!

Celui qui ne lutte pas à déjà perdu !!!

Merci de votre écoute.

Roger Morand

Rapport CarPostal

Chers Collègues

Vous le savez certainement, l'année 2016 a été une année relativement spéciale pour votre serviteur. Un nouveau départ que l'on nomme retraite. Après quelques années à la poste et chez CarPostal, le temps est venu de laisser la place aux suivants. Question, où sont ces suivants. J'ai regardé dans toutes les directions, en profitant des démarches syndicales. Mais ils sont tellement timides pour entrer en l'action, que l'on ne rencontre personne.

Des critiques, des ressentiments envers l'entreprise, vers les syndicats, oui mais de la suite dans les revendications. L'idéal dans notre action est la défense des acquis de nos prédécesseurs, la base de nos combats syndicaux. Tout est dans la négociation ce qui implique une stratégie longue et patiente. Vu de l'extérieur, vu de son portemonnaie il semble que les pertes sont plus importantes que les bénéfices. Connaitre les différentes positions des interlocuteurs, les arguments en place, compter sur l'appui de la base voilà la réalité. L'essence même qui motive le combat de vos représentants. Alors oui, cette démarche a un sens.

Une fois les résultats sur la table, le bilan comptable tranche sur les espoirs de nos membres. Les critiques pleuvent. Je pense qu'il faut être réaliste et constater que du rêve à la réalité il y a de la marge. Comme dit avant dans ce texte le temps est venu de transmettre la suite à qui de droit, à du personnel de conduite motivé. Pour ma part la page se tourne, sans regret et plein de nouvelles perspectives. Par hasard et avec un peu de chance j'ai trouvé une nouvelle voie pleine de surprises et d'avenir.



Chers collègues je garde une place dans ce comité si le besoin se fait sentir. Dans du jaune mobil, dans un projet qui correspond à une fin de carrière peut-être surprenant et qui donnera une suite dans le transport sans pour autant détruire notre belle profession.

Je n'ai pas de nouvelles spécialement pour CarPostal car je ne roule plus régulièrement mais je garde l'espoir qu'avec engagement et persévérance vous choisirez de vous battre et de trouver le syndicat qui croit en vous. Je reste à votre disposition pour toutes questions et vous souhaite une belle et enrichissante séance
Stéphane Roten

Rapport PostLogistics

Bonjour à tous,

Comme annoncé l'an dernier, le problème de calcul AZB est toujours pendant.

(AZB = : temps de travail pour la mise en compte du temps en heures du collaborateur)

L'année 2016 de notre ère a été une année riche en rebondissements.

Je ne sais pas hors canton, mais en Valais, plusieurs cas de désaccords ont fini devant la justice. Toujours concernant les différences de temps de travail réel et celui d'AZB spécifique pour les colis. A part, deux cas avec le SAP, et un cas à syndicom qui sont allés jusqu'en commission de conciliation, le reste des collègues est plutôt dans l'attente. Pour faire simple les 2 collègues du SAP ont obtenu la reconnaissance du travail par un dédommagement, mais se sont fait licencier. Pour le cas de syndicom, il y a également eu une reconnaissance du temps de travail accompli, mais le collègue concerné travaille toujours à La Poste. Il n'y a pas photo il faut être membre du bon syndicat.

Tout cela pour vous dire que le problème est général au niveau Suisse. Le mécontentement des collaborateurs est général et ils préfèrent tenir des théories au bistrot plutôt que d'agir ! Cela concerne au moins 97% des collaborateurs qui en ressortent tête baissée et la queue entre les jambes car ils n'osent pas s'affirmer pour aller jusqu'au bout des démarches.

Ce que je veux dire par là c'est qu'on a de la chance d'avoir des représentants syndicaux sur lesquels nous pouvons compter pour nous défendre.

Les collègues me disent souvent : le syndicat ne fait rien, mais je leur dis : le syndicat c'est vous, une personne seule et pas soutenue ne peut pas faire grand-chose.

Plus nous sommes solidaires, plus nous avons des chances de faire bouger les choses.

Ce que je constate aussi c'est que les nouveaux collègues se sentent de moins en moins concernés. C'est l'individualisme qui compte ! Si ça ne va pas, je vais voir ailleurs, les gens imaginent souvent que l'herbe est plus verte ailleurs, mais ce n'est pas vraiment le cas vu la conjoncture actuelle.

En 2016 comme vous le savez, syndicom a décidé de ne plus approuver l'accord qui avait été conclu concernant le système AZB. Simplement car aucun accord signé n'a été retrouvé, stupéfaction de la direction de la Poste.

Il a fallu se mettre autour d'une table avec des personnes compétentes pour négocier des conditions de travail plus justes pour les collaborateurs colis au niveau Suisse.

Ça n'a pas été facile (Tessin, Haut Valais,...) mais avec l'équipe de négociation, Matteo à sa tête, nous avons pu trouver un accord qui a été validé au niveau Suisse. A savoir, que l'essai commencera au mois juillet de cette année. Si l'essai est bon, le projet sera validé.

Je regrette simplement que pas plus de collaborateurs s'investissent et nous soutiennent.

Je tiens à remercier l'équipe Syndicom et collègues des autres cantons qui se sont énormément investis pour prendre le taureau par les cornes pour les autres collègues de Suisse.

Merci à tous de m'avoir écouté et d'avoir consacré du temps pour venir à notre assemblée annuelle.

Fabrice Thériseaux



Rapport Retraités

Chères et Chers Collègues,

Résumé de l'année 2016 comment vous dire, l'année a débuté sur les chapeaux de roue et à mesure que le temps passait, les mauvaises nouvelles se sont amplifiées.

Le monde dans lequel nous vivons devient à chaque jour un peu plus compliqué. En effet des attentats dans tous les coins du monde, et certains nous ont touché de plus près, comme le décès brutal de l'ancien directeur de la poste, Jean-Noël Rey, qui s'était rendu à Ouagadougou au Burkina Faso, afin d'inaugurer une cantine scolaire pour des enfants bien plus démunis que ceux de chez nous.

Et lorsque l'on évoque les attentats, on commence à trembler, car autour de nous, le monde va de plus en plus mal.

Et oui cette grande entreprise qu'est la poste s'occupe elle aussi, avec intensité de tout démanteler.

En début d'année ils ont émis l'hypothèse de scinder réseau et vente, puis grâce à l'appui du personnel le projet a été enterré, mais hélas en octobre le coup de massue 600 offices de poste devraient fermer et 1200 collègues verront leur avenir fortement compromis.



Vous allez me dire que nous les retraités sommes moins concernés par cette restructuration, et bien non, car l'entreprise dans son démantèlement va péjorer nos conditions de vie au quotidien.

En effet actuellement dans la plupart des endroits de notre canton on trouve un office de poste traditionnel dans un rayon de 20 minutes en voiture, et bien pour la suite cela va se compliquer.

Nous ne devons pas mettre de côté que nous les retraités voyons notre mobilité se réduire car nous prenons de l'âge. Donc ce démantèlement va grandement peser sur nos possibilités d'utiliser la poste, comme service postal au service du public.

Je ne souhaite pas vous plomber le moral, mais par contre je tiens à vous rendre attentifs au fait qu'il faut être forts et unis afin de ne pas se laisser dicter la poste du futur par un groupe de dirigeants, qui ne souhaite qu'une chose un démantèlement massif du service public.

Pour le renchérissement j'arrête d'en causer car les discussions des délégués du groupe suisse n'avancent pas, et cela nous ennuie suffisamment.

Après cette partie pessimiste, je souhaite remercier toutes les personnes qui ont participé à la sortie annuelle du groupe des retraités.

En effet 91 personnes nous ont rejoint pour cette balade dans notre beau canton. Un seul point ombrageux, est apparu, et on s'est aperçu qu'avec les retours des finances suite aux nouvelles normes adoptées lors du congrès, nous devons modifier notre manière de faire, je vous propose de revenir à l'ancien système une année un repas l'année suivante une balade.

Pour 2017 notre sortie aura lieu le 14 septembre : Comme expliqué un apéro suivi d'un repas dans un endroit facile d'accès pour tous soit en véhicule privé soit en transports publics.

Je tiens également à remercier notre fanfare qui nous accompagne de manière agréable tout au long de la journée.

Mais aussi le comité de la section, sans qui nous ne pourrions pas faire ces sorties. Grâce à leur diligence nous sommes toujours au taquet, encore merci à tous.

Je n'étais pas certain de continuer à m'occuper de notre groupe, mais après diverses discussions avec le comité, je souhaite continuer pour la prochaine période, par contre j'aimerais vraiment que l'un d'entre vous par exemple un ou une jeune retraité_e puisse me succéder. Nous avons du temps afin de travailler ensemble et ensuite il ou elle pourrait voler de ses propres ailes.

En tant que membre du comité je participe à quasiment toutes les séances soit du comité poste ainsi que celle du comité cantonal. Je trouve que d'entendre et de participer à la vie active de la section m'apporte un plus dans ma vie de retraité, et je me sens rajeunir.

Par contre je suis un peu déçu pour ne pas dire plus par les collègues qui donnent leur démission en tant que membre lorsqu'ils se retrouvent à la retraite. J'aimerais bien que les retraités restent membres par solidarité car lorsque nous avons besoin d'un syndicat il était toujours là.

Donc vous les retraités soyez solidaires et restez membres.

Par contre pour les actifs, il serait bien de rester membre de syndicom, en effet avec les années difficiles qui arrivent, mieux vaut être syndiqué, car c'est ensemble et unis que nous serons plus forts afin de contrer le géant jaune.

Dans les années difficiles que devront affronter les actifs, je trouve un peu facile de démissionner alors que maintenant tout est plus difficile. C'est facile de critiquer et de ne rien faire mais aussi de ne rien faire et attendre que les choses se fassent, alors vous les actifs, motivé vos collègues afin que syndicom devienne le syndicat numéro un du secteur. Ainsi les dirigeants prendront plus en considération notre avis : C'est forts, ensemble et unis que nous gagnerons.

Voilà Chères et Chers Collègues, je termine mon rapport sur une note positive.

En une minute, je peux changer mon attitude et, en cette minute, je peux changer toute ma journée qui sera plus que positive et ce grâce à vous tous, merci de votre écoute.

Henri Marius Caretti
Responsable GI retraité Valais



Rapport Réseau et Vente (PV)

L'année 2016 a été, chez PV riche en émotion.

Le gros point que je voudrais aborder, est le projet WPV, qui consiste à séparer les activités du personnel du guichet en deux. Une partie ne vendrait que des prestations postales (et verrait son salaire diminué) et l'autre partie ferait de la vente et du conseil (donc conserverait ses acquis). Ce qui a fortement dérangé est le fait de diminuer le salaire.

En effet si l'entreprise avait proposé un salaire plus élevé pour le personnel qui ferait les deux choses, cela aurait à la limite, été plus acceptable, quoi que !!! Mais ce n'était pas l'objectif de l'employeur. Donc en septembre le géant jaune annonce abandonner le projet WPV. Grand soulagement pour le personnel et surtout un grand merci à syndicom, qui nous a démontré que si nous nous tenons les coudes nous pouvons obtenir des améliorations.

Une partie du personnel a pris conscience de l'importance d'un syndicat fort et actif, qui se bat pour le personnel.



Martina Barbara
Michellod Séverine

L'année 2017 s'annonce chez PV, également mouvementée (fermeture d'offices). L'avenir est encore flou pour nous collaborateurs.

J'appelle donc à votre solidarité qui nous est très précieuse, pour sensibiliser les gens à nous rejoindre, (affiliation à syndicom) car plus nous seront mieux nous serons défendus !!!

Arrêtons de croire que le pire n'arrive qu'aux autres !!!

Je vous remercie de votre écoute et n'oubliez pas que l'union fait la force.

Rapport Imprimerie Graphique Emballage (IGE)

Progresser, résister ou disparaître ?

Le monde des médias écrits, et tout particulièrement celui de l'industrie graphique se retrouve proche des soins intensifs. Voici quelques chiffres qui font froid dans le dos :

En Suisse, de 1990 à 2010, l'industrie graphique a perdu 45% de ses places de travail, soit 22'000 emplois, dont 25% depuis l'an 2000. 22'000 places de travail répertoriées, réelles qui ne sont plus à disposition des femmes et des hommes qui ont vu l'équilibre de leurs familles vaciller. Et depuis 2010 l'hécatombe a encore empiré.

Si les avancées technologiques ont leur part de responsabilités, nombre de grandes entreprises du secteur de l'impression et de l'édition n'ont eu de cesse d'accumuler des millions à la pelle et d'exiger des rendements nets supérieurs à 14%.

Les achats de titres et de centres d'impression, et les fermetures de ces mêmes centres et titres pour transférer les tirages à l'étranger se sont multipliés ces dernières années.

Le CCT du secteur *IGE – industrie graphique et emballage* - que Syndicom et Syna négocient et signent régulièrement depuis des années voit les avantages obtenus par nos pairs fondre comme peau de chagrin. Lors de l'avant dernier CCT, Viscom qui est le « partenaire » patronal s'était donc engagé contractuellement à accepter la déclaration de force obligatoire – DFO -, malgré le scepticisme prémonitoire de quelques syndiqués.

Pour des raisons de lourdeurs administratives inhérentes à la préparation des dossiers pour le SECO, de la part de Viscom, la période de validité du contrat collectif de travail se voyait résiliée par cette même partie patronale, et une nouvelle période de négociations reprenait. Ils avaient donc obtenu ce qu'ils voulaient, anesthésié ce qu'ils avaient promis et, cerise sur le gâteau, réclamé pour la prochaine négociation une augmentation du temps de travail de 40 à 42 heures, voire 44.

La DFO étant un but en soi, celle-ci entra naturellement à nouveau dans les discussions pour l'obtention d'un nouveau CCT.



Et on nous la re-promis encore une fois, et nous voilà « re-cocus ». En effet, presque 18 mois après l'entrée en force de la nouvelle CCT, Viscom nous a communiqué que leurs nouveaux calculs aboutissaient à un quorum insuffisant. Pourtant en mars 2016, le calcul commun entre Viscom et Syndicom-Syna stipulait que 57% des employeurs et 65% des employés étaient soumis au CCT, chiffres, bien au-dessus des 50% exigés, et qui étaient à la base de la demande auprès du SECO... Malhonnêteté et trahison. Des négociations secrètes auraient repris, mais perdrons-nous cette fois un bras ?

Je suis quant à moi fâché pour plusieurs choses. Tout d'abord par l'arrogance de ceux qui nous prennent pour des marionnettes, car malgré la réussite du système suisse, malgré les compétences et l'assiduité des travailleuses et des travailleurs de ce pays, le marché du travail s'est caractérisé, par une protection de ces mêmes travailleurs bien en dessous de nombre de nos voisins européens. En Suisse seuls 50% des salariéEs sont soumis à un CCT. Et ce CCT est devenu un alibi, un lapin magique que le monde patronal et ses représentants politiques de droite sortent de leurs chapeaux à chaque fois que des demandes explicites s'expriment par voies démocratiques. Les récents exemples de *l'initiative 1-12* et du *Salaires minimum* en sont des preuves flagrantes. « Aucun besoin d'instaurer ces contraintes » qu'ils disaient, « la Suisse et les relations entre patronat et travailleurs doivent être régies par les partenariats sociaux et par les Contrats collectifs de travail, ils sont PARTENAIREs ». Et qu'importent les laissés pour compte...

Ce qui me fâche et m'attriste aussi est que nos collègues n'osent de fait plus s'appuyer sur leur bon droit et se syndiquer, sinon en cachette. Les délégués syndicaux ou autres personnes de confiance deviennent difficilement recrutables. Les syndicats se voient interdire l'accès de nombre d'entreprises. Et ces mêmes « patrons » qui utilisent l'alibi du partenariat social au besoin, dénoncent les CCT, rendent les renégociations ardues et se jouent des contrôles alibis en postulant et obtenant des marchés publics. Enfin je suis très contrarié par les « voyageurs clandestins », ces personnes qui voyagent en train ou en bus sans acheter leur « billet », qui profitent des avantages obtenus par la détermination et la lutte des Syndicats ; les 40 heures, les 4 ou 5 semaines de vacances semblent être des acquis intemporels pour eux.

Alors je leur dis :

« chères et chers ami(e)s, même si votre entreprise respecte le CCT, pensez à vos collègues qui n'ont pas cette chance. Syndiquez-vous et faites passer le message. Par respect pour vos pères qui se sont battus pour vos acquis, par respect pour certaines entreprises qui elles, jouent le jeu, par respect pour cette loi qui vous donne raison et enfin pour atteindre les quotas nécessaires. N'attendez pas qu'il soit trop tard. N'ayez crainte, la loi est de votre côté. Vous êtes la plus grande richesse de vos employeurs, ne l'oubliez pas. N'attendez pas d'être licenciéEs pour vous apercevoir de l'utilité des syndicats. »



Il en va de notre présent, de notre avenir. Les syndicats, nous, allons-nous Progresser, résister ou disparaître ? et avec nous, les conditions de travail des travailleurs.

Jean-Pierre Bodrito Syndicom – Sion

Rapport Télécom

Je vous souhaite la bienvenue à toutes et tous à notre assemblée annuelle.

J'aimerais vous présenter Eléonore Wieland qui nous vient de la section Syndicom de Zurich, qui après un stage linguistique, elle est revenue vivre en Valais. Elle travaille à temps partiel pour le recrutement de syndicom.

Info sur l'année 2016 :

Team leader licencié au 1811 de Sion au printemps 2016 et ensuite réengagé 3 jours avant la fin de son contrat. La personne nommée à ce job a préféré prendre sa retraite anticipée. Le team leader reprend Sion et Neuchâtel. Le 1811 au niveau Suisse repris les nuits de 22.00-07.00 en janvier 2017.

Rainbow c'est mis en route dès l'automne 2016 :

Les unités au sein de CCC doivent passer de 35 Headoff à 12 HOD ce qui a semé beaucoup de trouble et d'inquiétude au sein des cadres et du personnel. Plusieurs HOD ne croyaient plus en Swisscom, ils avaient été les piliers et ils donnaient la direction à suivre pour le futur. Un certain malaise était présent et se faisait sentir. Des questions arrivaient : le centre de Sion tout nouveau existera-t-il encore dans 5 ans. Et quel service, team, unité restera à Sion ? Petit à petit on a eu les noms des Hods et cela avant Noël 2016. On a appris qu'ils ont dû postuler à nouveau et même faire des accensements. Surtout que 2016 devait se terminer avec environ 500 personnes en moins.



Mais que pour mettre en place sur plusieurs mois toute cette nouvelle organisation, 300 agents ont été engagés et formés chez Capita. (Salaire plus bas) et selon Marc Werner c'est le seul moyen pour garder des call center Swisscom en Suisse (coût du personnel trop élevé).

Et la Romandie (Sion, Neuchâtel et Lausanne) sont mal notés car trop de malades.... Et pourquoi on est malade..... ?

Swisscom a engagé au sein de son management (Leitstand) un responsable TI qui vient de Capita et on se trouve actuellement avec des cadres d'origine allemande sur 3 niveaux. C'est une autre culture.

My Service (aide les gens, prend la main sur le pc) a quitté Sion pour Bellinzona, la raison : les tessinois parlent plusieurs langues IT FR DT ce qui n'est pas le cas à Sion et Lausanne,.

Il y avait 2 Teams Sme à Sion, tout cela part à Lausanne : 1 TI a postulé à Lausanne et le 2^e TL a été licencié, une grande partie du personnel réintègre les teams de RBC Sion, et d'autres agents ont postulé pour Lausanne mais le manque de connaissance de l'allemand semble être un problème. (arabe et portugais pour Lausanne). Au sein du call center on avait 2 groupes : Un groupe first level qui fait de l'administratif et de la technique. Et un 2^e groupe 2 level, actuellement ces 2 groupes sont sous les ordres du même Hod. Des Hods, des TIs ont été licenciés, des Hods se retrouvent TI et des TL reprennent un rôle d'agent ou coach au call center, les teams se sont agrandis.

Rainbow est une révolution en théorie mais en pratique on découvre comment cela fonctionne et on corrige au fur et à mesure. Et nos chefs attendent cela de leur personnel. Il faut des sous, de la monnaie toujours pareil.

La pression est forte pour les agents qui ont 55 ans et plus et si ils approchent des 58 ans..... On ne leur parle que de retraites anticipées mais beaucoup de femmes travaillent à temps partiel et elles ont des enfants aux études et elles ont besoin de cet argent donc elles doivent travailler Pour certaines femmes et Hommes c'est proche du harcèlement.

Et avec notre 2^e pilier Complan qui poussent nos collègues âgés de plus de 58 ans à démissionner pour la fin mai car dès le 1^{er} juin ils paieront plus pour recevoir moins. Un Roadshow a eu lieu sur chaque site en décembre 2016 par HR.

On vous fait suivre un cours d'employabilité, pour vous informer que le futur pour vous n'est plus de travailler chez Swisscom comme agent call center mais ailleurs Vous aurez droit à 3 fois 1h30 de test et d'info ces prochains temps, qu'il faut vous inscrire et que cela sera inscrit dans votre dossier formation, les agents qui ont plus de 7 ans comme call center étaient invités à cette séance était « obligatoire » étrange !!! Ce qui est sûr c'est que les plus âgés encore loin de la retraite perdent pied et panique. On ne vient plus travailler avec plaisir.

Et malgré cela il faut vendre toujours plus. Chaque soir en quittant sa place on voit si son objectif est atteint ou pas, cela est géré par un nouveau tool. Le moral peut en prendre un coup si cela n'est pas atteint.

Les jeunes ont une autre vision ; ils travaillent quelque temps et se forment pour autre chose ou quittent l'entreprise pour d'autres horizons sans avoir un nouveau job. Il semble qu'ils sont déjà programmés pour travailler jusqu'à 70 ans et qu'ils prennent simplement un peu de congé pour visiter le monde en attendant de retrouver un nouveau travail. Une nouvelle culture se met en place. Ce qui fait mal c'est qu'on apprend aux jeunes qu'il faut faire son chemin et seul et que l'autre est un adversaire même un ennemi, si tu veux gagner tu dois être le meilleur.

Chez Cablex aussi partout tout change, évolue à grande vitesse

Le vocabulaire devient amélioration, augmentation bref des mots que vous connaissez et aujourd'hui je vous ressasse tout cela donc soyons uni pour le futur et prenons le temps d'échanger de parler car cela devient impossible au travail et encore moins si on travaille depuis la maison.

Conférence d'entreprise du 9 décembre 2016 à Bern :

Grande discussion sur la digitalisation :

Je vous livre quelques thèmes de cette journée :

1. Parler le même langage pour ne pas se tirer une balle dans le pied.
2. Comprendre la digitalisation, cela demande de collaborer avec des scientifiques. On n'y arrivera pas seul.
3. La chaînes des valeurs change, On doit redéfinir cette chaîne.
4. On pense au taxi Uber, Airbnb etc... ces nouveaux modes de fonctionnement.
5. Avoir une formulation claire pour servir le citoyens et les collègues.
6. Les employés doivent s'émanciper, Swisscom doit former ses employés pour cela.
7. les employés n'ont plus de vie sociale, plus possible de faire du foot, d'avoir du temps pour ses enfants, être flexible 24h/24h c'est un retour en arrière proche de l'esclavage.
8. Freelance un nouveau mot mais bien connu du management (le risque est simplement transmis sur les employés)
9. Et maintenant on annonce qu'un drone contrôlera les employés sur les chantiers.

On a lu dans la presse que le conseil fédéral ne veut pas entraver la digitalisation. La numérisation est un immense défi, certain comme le conseil fédéral le voie comme une grande chance et qu'il ne faut pas céder à la panique. Un rapport condition cadre pour l'économie numérique complet sera publié fin 2017.

Etude menée auprès de 45 cadres et employés issus de 12 centres d'appel et cela sous la direction du sociologue bâlois Ueli Mäder. Le bilan est : Les résultats montrent que la plupart des centres d'appel en Suisse auront du mal à surmonter les défis futurs de la branche si leur conditions d'embauche ne sont pas assez attrayantes pour le personnel toujours plus qualifié dont ils ont besoin.

En résumé en constate que plusieurs tendances se développent en parallèle. Elles transforment et intensifient la mutation structurelle de la branche, où les qualifications requises atteignent désormais un niveau élevé. On constate que la mauvaise image de la branche n'est pas fortuite, mais qu'elle est en lien direct avec la situation de travail et les perspectives professionnelles dans la branche.

La brochure est là à votre disposition. Merci de votre écoute.



Responsable secteur
Josette Praz



Ensemble, protégeons nos conditions de travail et renforçons les services publics !



*Syndicat des Services Publics
Secrétariat du Valais*

Rapport annuel 2016

Le SSP s'engage pour des services publics de qualité, dont les prestations contribuent de multiples manières à la qualité de vie. Santé et soins, formation, sécurité sociale, transports, électricité, gaz, eau, communications, protection de l'environnement, sécurité, équipements liés à la culture et aux loisirs sont les garants d'une société évoluée et durable, sont déterminants pour la place économique suisse, facteurs de cohésion sociale et interrégionale, créateurs d'emplois, également dans les régions périphériques. A une époque où tout est constamment remis en question, les services publics doivent continuer à montrer l'exemple et barrer la route aux logiques de la concurrence et de l'arbitraire.

Santé

Hôpital Riviera-Chablais

Dans le cadre du futur **hôpital Riviera-Chablais (Rennaz), une nouvelle CCT concernant les établissements de la Riviera et du Chablais fusionnés en vue du futur hôpital inter-cantonal** (6 sites distincts, à Vevey, Montreux, Aigle et Monthey) **est entrée en vigueur, alors que les négociations** portant sur les grilles salariales et le catalogue des classes et fonctions se poursuivent. Ces discussions concernent la nécessaire revalorisation d'une grande partie des salaires des CFC et professions soignantes. Certaines professions souffrent d'une comparaison défavorable avec les salaires pratiqués au CHUV, autre hôpital public de référence pour le canton de Vaud. Les désaccords sur l'évolution des salaires subsistent et empêchent la conclusion des négociations.

Hôpital du Valais

En juin, la CCT de l'Hôpital du Valais a été dénoncée de manière unilatérale par la direction de l'Hôpital du Valais. Alors que pendant 3 décennies, cette CCT avait toujours été discutée d'entente entre les parties, cette décision a conclu des mois de négociations infructueuses, les dés étant pipés : les propositions de l'employeur étaient, de son propre aveu, non négociables, bien qu'inacceptables du fait de l'ampleur des détériorations des conditions de travail. Les propositions de l'employeur portaient sur la flexibilisation du temps de travail (annualisation, taux d'activité fluctuants des contrats de travail à temps partiel et compensation des heures supplémentaires sans consentement des salarié-e-s) et la suppression des pauses repas payées pour le personnel travaillant en horaire continu, par « souci d'équité » envers le reste du personnel. L'HVS demandait également une plus grande marge de manœuvre sur les mécanismes salariaux: application de l'Indice des prix à la consommation (IPC, mesurant l'évolution du coût de la vie), même négatif, et gel des salaires en cas de difficultés budgétaires.

Les contre-propositions des syndicats visant à compenser la suppression de la pause se sont heurtées à un mur et cette première mouture de la révision d'une partie de la CCT a donc été rejetée par le personnel.

Tentant d'expliquer sa décision de dénoncer la CCT au du personnel, la direction HVS a eu la surprise de constater que ce que les syndicats répétaient depuis des années se vérifiait dans la réalité : le personnel tenait mordicus à sa CCT. La protection d'une CCT est d'autant plus importante que le système de financement hospitalier met le personnel sous pression depuis des années, que cette pression due au sous-financement des hôpitaux va en s'aggravant, que les effectifs manquent, que les épuisements professionnels sont courants dans les équipes soignantes.

La CCT n'étant pas échue avant le délai légal, les négociations ont repris à la fin de l'été ; cette deuxième phase a permis d'aboutir à un accord satisfaisant et respectant la volonté du personnel, les propositions de l'employeur étant partiellement compensées dans le cadre d'un compromis accepté en assemblée par le personnel (reconduction de la CCT pour trois ans, maintien des annuités et non-application d'éventuels IPC négatifs, revalorisation du travail du soir, de nuit, des week-ends et jours fériés, provisionnement d'une enveloppe budgétaire en vue d'une future réévaluation des fonctions).

Un grand merci aux salarié-e-s qui ont participé à nos assemblées ; il faudra désormais veiller à l'application correcte des dispositions concernant le calcul du temps de travail, les pauses et les heures supplémentaires et continuer à nous battre contre une flexibilisation excessive et pour de meilleures dotations.

Mobilisation nationale le 3 novembre : qualité des soins plutôt que rentabilité

Le SSP a, lors de son congrès de novembre 2015, décidé d'organiser une mobilisation nationale portant sur la situation générale dans le secteur hospitalier, en particulier sur les conséquences de la réforme du mode de financement depuis 2012 (les DRG) et de la mise en concurrence des hôpitaux. En effet, chaque hôpital cherche désormais tous les moyens pour réduire ses coûts et éviter les déficits. En conséquence, ce sont les conditions de travail et la qualité des prestations qui sont péjorées : dans la plupart des hôpitaux de Suisse, le manque d'effectifs et le stress sont une réalité, pour toutes les catégories de personnel. Au bout du compte, les patients trinquent.

Cette journée du 3 novembre a marqué le début d'une campagne de sensibilisation, dont l'objectif est d'apporter de la visibilité au personnel hospitalier et de faire réfléchir citoyen-ne-s et politiques aux enjeux relatifs au (sous-)financement des hôpitaux.

En Valais, nous avons souligné notre engagement et notre solidarité en assurant une présence sur le site de l'hôpital de Sion, avec le soutien de la direction de l'HVS. Au programme : un accueil/permanence/café croissant à la

caféteria et une conférence de presse, à laquelle ont participé des membres du personnel des soins, témoignant de l'impact des pressions budgétaires sur leur travail, au quotidien.

EMS et CMS

Le SSP intervient de cas en cas auprès de directeurs d'établissements médico-sociaux pour des problèmes individuels ou collectifs et entretient une bonne relation avec les associations faitières.

Domaine social - institutions sociales

Deux CCT sont en vigueur dans les institutions sociales, concernant une fraction du personnel d'une minorité d'institutions, soit les éducateurs, éducatrices, maîtres et maîtresses socioprofessionnel/les ; le système salarial est lié à celui de l'Etat et en 2017, les augmentations salariales automatiques seront octroyées au personnel. Malheureusement, le projet d'une CCT harmonisée, soumis au Conseil d'Etat en 2013, est toujours en berne et constituera une priorité pour 2017.

Dans le domaine des structures d'accueil des enfants en âge pré-scolaire, le SSP poursuit ses activités, à travers un groupe de travail et en conseillant ses membres quand nécessaire. Ce secteur souffre de l'absence d'une CCT cantonale, ou au moins d'un contrat-type, qui permettrait d'éliminer les importantes disparités entre structures et le manque de transparence quant aux conditions de travail et mécanismes salariaux déterminés par les communes.

Etat du Valais

Le SSP, désormais reconnu par l'Etat du Valais comme partenaire social, reste assez en retrait dans ce secteur, du fait du monopole de longue date de la FMEP.

Ecoles de musique

Un encouragement de la formation musicale n'est pas compatible avec une diminution des moyens pour les écoles de musique.

Au printemps 2016, un avant-projet de loi consacré aux écoles de musique a été mis en consultation. Ce projet mettait en danger la formation musicale, ne reconnaissant pas l'importance du travail des enseignants de musique et ne respectant l'arrêté fédéral sur la promotion de la formation musicale des jeunes adopté le 23 septembre 2012 par 72,7% des votants au niveau suisse et le nouvel article 67a de la Constitution fédérale prévoyant notamment que «la Confédération et les cantons encouragent la formation musicale, en particulier des enfants et des jeunes.»

En question, les écolages : les tarifs des écoles de musique/arts de la scène jouant un rôle essentiel dans la problématique de l'accès à la pratique musicale/artistique, une augmentation de ces tarifs, par la faute d'une diminution du subventionnement de l'Etat telle que proposée par l'avant-projet de loi, aurait pour effet une limitation de l'accès à la formation musicale/artistique, notamment pour les enfants et les jeunes socialement défavorisés. Vouloir réformer un secteur avec des objectifs ambitieux – comme celui d'encourager la formation pour respecter l'article 67a de la Constitution fédérale adopté en 2012 ou celui de stimuler le développement des écoles – tout en diminuant le soutien financier de l'Etat et en augmentant les frais à la charge des familles semblait bien paradoxal. Les associations représentant les professeurs des écoles de musique étaient favorables à un maintien à 40% de la participation financière de l'Etat aux écoles de musique reconnues et demandaient que les subventions des cours destinés aux adultes ne soient pas supprimées.

Par ailleurs, les enseignant-e-s de musique accomplissent leur métier avec passion mais avec des salaires très inférieurs à leurs qualifications (formation de haut niveau, à la fois sur le plan musical et sur le plan pédagogique (formation en Haute école de niveau «master»). Or pour améliorer la qualité de la formation musicale, les professeurs ont besoin d'une reconnaissance de leur statut ainsi que des conditions de travail décentes. En effet, la précarité - souvent méconnue - qui touche les professeurs de ces écoles ne concerne pas seulement les salaires mais aussi l'instabilité de l'emploi. Il n'existe par exemple aucune garantie du nombre d'heures de travail d'une année à l'autre.

Le SSP s'est allié aux professeur-e-s des écoles de musique pour combattre ce projet, et nous avons obtenu gain de cause, en partie du moins: la loi adoptée a tenu compte des modifications proposées par la commission parlementaire ad hoc.

En novembre passé, le SSP a également soutenu un amendement proposé par l'AdG au conseil général de Sion, demandant une augmentation de la subvention de la Ville à ses écoles de musique, laquelle n'a pas passé la rampe, mais de justesse.

Du fait de cet intérêt commun à défendre la qualité de la formation musicale et artistique et les conditions de travail des professeurs, le SSP et les associations de professeurs ont engagé des discussions en vue d'une adhésion des associations au SSP.

ENERGIE

Convention collective Hydro Exploitation SA

Dans un contexte tendu pour la branche électrique suisse, les partenaires sociaux ont convenu d'une augmentation de 0,6% de la masse salariale (0,4% pour les augmentations individuelles et 0,2% pour l'ensemble du personnel). Le personnel a dû cependant faire une concession sur l'indemnisation des piquets pour les jours fériés qui tombent en semaine.

Par ailleurs, après plus de 10 ans de discussion la nouvelle direction a accepté de renoncer à l'appellation contrat cadre pour la remplacer par celle de convention collective Hydro exploitation SA. La CCT a été reconduite pour 3 ans jusqu'au 31 décembre 2019.

ALPIQ

En raison de la conjoncture défavorable et de la situation problématique de l'entreprise (chute des prix de l'énergie sur le marché et incertitude quant à la filière du nucléaire, le Conseil d'administration d'Alpiq a décidé de n'octroyer aucune augmentation de salaire à son personnel. Une démarche a été cependant entreprise pour revendiquer l'octroi d'une prime pour les monteurs d'Alpiq intec soumis à la CCT.

Page Facebook « SSP syndicat Valais » : <https://www.facebook.com/SSPValais>

