

## Dopez-vous !

Il nous faudrait travailler toujours davantage, toujours plus vite et toujours plus longtemps: les employeurs et les politiciens attaquent la loi sur le travail. [Page 4](#)



## Discrimination professionnelle des seniors

Ce qu'en dit l'avocat spécialisé en droit du travail. [Page 2](#)

## La grève

Un pan de la culture suisse. [Page 6](#)

Le nouveau numéro est là ! Input est désormais un magazine, et s'adresse à toute l'industrie.

« **Input** » a une tradition. Input existe depuis 20 ans déjà, en tant qu'Input de l'industrie chimique et pharmaceutique. Le Syndicat industrie & bâtiment (SIB) en a été le premier éditeur, et Unia a repris le flambeau en 2005. Input paraissait jusque-là comme journal. « **Input** » est synonyme d'innovation. Nous avons rafraîchi sa présentation, et imprimons désormais Input comme magazine. Un magazine qui n'est plus réservé à l'industrie chimique et pharmaceutique, mais s'adresse également à l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux. Afin d'augmenter encore notre lectorat dans les entreprises. Nos histoires parlent de personnes qui travaillent dans l'industrie, ainsi que des problèmes ou thèmes qui leur occupent l'esprit. Nous vous souhaitons une lecture enrichissante – en nous réjouissant de connaître vos réactions.

Corrado Pardini, responsable de l'industrie d'Unia, corrado.pardini@unia.ch

IMPRESSUM

Édité par Syndicat Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15  
Responsabilité Corrado Pardini  
Rédaction et Design komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld  
Annonces teresa.matteo@unia.ch  
Photos dpa (p. 1), zvg (p. 2), keystone (p. 3), komform (p. 4-5), SRF (p. 6), Sozialarchiv (p. 7), komform (p. 8), Stephan Wüthrich (p. 10), komform (p. 12).  
Traduction Sylvain Bauhofer (français), Monica Tomassoni (italien), Karin Schranz Müller (allemand), Scott Translations (anglais).  
Input Industrie Le journal pour les membres syndiqués de l'industrie paraît quatre fois par année. Tirage: 37 000 exemplaires. Le prix de vente est compris dans la cotisation de membre. Des abonnements à l'année (à 20 CHF) de même que des numéros individuels (à 5 CHF) peuvent être commandés auprès de l'éditeur. 14.06.2018.

© 2018 komform (www.komform.ch)



Humbert et le Tribunal fédéral: « Les entreprises sous-estiment leur devoir de sollicitude à l'égard des employé-e-s âgés. »

Avocat des 50+

Les entreprises qui licencient abruptement des travailleurs/-euses âgés contreviennent à un arrêt du Tribunal fédéral, explique l'avocat Denis G. Humbert.

Comment jugez-vous, en tant qu'avocat spécialisé en droit du travail, la situation des travailleurs / -euses âgés en Suisse ?

Denis G. Humbert: La situation est préoccupante et se détériore d'année en année. Les plus de 50 ans se font toujours plus fréquemment licencier. Cela tient à l'internationalisation et à l'américanisation de l'économie suisse, à l'absence d'estime et à la pression concurrentielle croissante. Et l'évolution démographique (papy boom) va encore exacerber le problème.

Un tel changement de culture n'est-il pas en contradiction avec la jurisprudence ? Après tout, le Tribunal fédéral a décidé dans un arrêt de novembre 2014 que pour les employé-e-s âgés, des égards accrus dans la manière de licencier sont exigés de l'employeur.

Humbert: Dans le cas d'espèce, on peut même dire que le Tribunal fédéral s'est substitué au législateur pour édicter des normes juridiques, tâche incombant d'ordinaire aux Chambres fédérales. Notre Cour suprême a ainsi souligné qu'en raison de son devoir de sollicitude accru,

l'employeur ne pouvait jeter à la rue sans préavis des travailleurs / -euses âgés.

Comment faire alors ?

Humbert: Le Tribunal fédéral exige d'un employeur qu'il informe au préalable les personnes concernées de son intention de les licencier, en leur donnant l'occasion d'être entendues. Il lui incombe encore d'adresser un avertissement aux travailleurs / -euses âgés dont les prestations ou le comportement laissent à désirer, en leur accordant une dernière chance, sur la base d'une convention d'objectifs et d'un délai de mise à l'épreuve. L'employeur doit également rechercher avec les travailleurs / -euses des solutions pour éviter un licenciement.

Quel genre de solution ?

Humbert: Le Tribunal fédéral a signalé, dans une décision plus récente, que l'employeur devait examiner s'il aurait une autre possibilité d'emploi convenable à proposer dans l'entreprise. À mes yeux il serait aussi possible, d'un commun accord, de réduire le taux d'occupation ou de fixer un salaire plus bas.

Pourquoi jusqu'ici, cet arrêt du Tribunal fédéral n'a-t-il guère

eu de retombées pratiques ?

Humbert: Beaucoup d'employeurs ne connaissent pas cette jurisprudence sévère du Tribunal fédéral. Ils croient toujours qu'en Suisse, le droit du travail résolument libéral permet de licencier abruptement le personnel même après 55 ans.

Entre 2000 et 2017, le nombre de chômeuses et chômeurs de plus de 50 ans a bondi de 36 000 personnes.

Faudrait-il reprendre dans le code des obligations les mesures de protection indiquées par le Tribunal fédéral, afin qu'elles déploient leurs effets ?

Humbert: Absolument. Le Parlement devrait compléter l'art. 336 pour garantir aux seniors la protection correspondante – droit de s'exprimer sur les reproches formulés, dernière



chance accordée avec délai de mise à l'épreuve de max. six mois, etc. La disposition devrait également concrétiser la recherche d'une solution, en précisant par ex. dans quelles limites le salaire ou le taux d'occupation pourraient être réduits.

Comment pourrait-on encore mieux protéger les travailleurs / -euses âgés ?

Humbert: Il faut inciter financièrement les employeurs à embaucher les plus de 55 ans, en leur accordant soit une déduction fiscale, soit une subvention à hauteur de 40 % du salaire brut convenu versée pendant 12 mois par la caisse de chômage, ledit salaire étant lui-même plafonné sur la base du gain assuré fixé à l'art. 22 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents.

Et encore ?

Humbert: Afin d'améliorer la protection contre les congés au-delà de l'arrêt du Tribunal fédéral, je plaide comme Unia pour des délais de congé plus longs au profit des plus de 55 ans – à savoir pour la prolongation de trois mois du délai de congé contractuel ou légal. Dans la pratique, divers plans sociaux le font déjà. Il reste ainsi davantage de temps pour la recherche d'emploi et, outre ce répit, la personne licenciée reçoit son plein salaire pendant trois mois de plus. ■

§

Ce que dit le Tribunal fédéral

Les égards particuliers exigés de l'employeur s'appliquent également aux travailleurs âgés employés de longue date, en vertu de l'art. 328 CO. Avant tout licenciement, l'employeur doit concrètement leur accorder une ultime chance, avec un objectif à atteindre dans le délai convenu.

i

Pour en savoir plus

Arrêt du Tribunal fédéral 4A\_384 / 2014

10 à 12 mois

Délai de congé, préavis compris, prévu dans la CCT de la chimie bâloise pour les plus de 55 ans (8 mois dès 45 ans). Les expériences à ce jour ont été tout à fait positives !

Ce que revendique Unia: Une meilleure protection des seniors contre les congés, dans d'autres branches aussi.

40 %

Hausse depuis 2005 du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans. Ce que revendique Unia:

À l'avenir, le droit à 520 indemnités journalières de l'assurance-chômage devrait être ramené de 55 à 50 ans. Et si quelqu'un perd son emploi après 55 ans, l'assurance-chômage devrait le soutenir pour une durée indéterminée.

1 emploi sur 10

Aujourd'hui déjà, une offre d'emploi sur dix décourage les seniors de postuler. La limite d'âge n'apparaît souvent qu'en filigrane, par ex. quand il est question de « jeunes » candidats. D'autres mises au concours ciblent concrètement les « 25 à 40 ans ». Souvent aussi, le couperet de l'âge ne tombe qu'une fois les dossiers reçus: le syndicaliste Corrado Pardini (52 ans) déplore depuis longtemps déjà cette discrimination fondée sur l'âge. « Beaucoup d'entreprises font du filtrage électronique parmi les postulations.

Les plus de 50 voire 45 ans reçoivent automatiquement une réponse négative ». Qu'en dit la Confédération ? « Il s'agit d'une discrimination indirecte, nous n'en voulons pas », a déclaré à la vue des chiffres Boris Zürcher (54 ans), directeur du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Mais le SECO n'a annoncé aucune mesure concrète.

Ce que revendique Unia:

Des procédures de recrutement neutres quant à l'âge; interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge.

75 %

Part des plus de 50 ans craignant d'être discriminés en raison de leur âge lors de leurs recherches d'emploi. C'est ce que montre une récente enquête menée par la Haute école zurichoise des sciences appliquées (ZHAW) et la société de conseil Tamandua.



# Un clivage conflictuel

Les politiciens et les employeurs passent à l'attaque contre la loi sur le travail, et les associations du personnel couvrent leurs arrières. Seuls les syndicats résistent, avec l'appui des médecins du travail et des chercheurs sociaux.



## Plus d'heures supplémentaires

**« Alliance réflexion suisse »**  
en font partie les associations faitières des branches suivantes: fiduciaire, relations publiques, conseil et technologies de l'information.  
**Argumentation:** les entreprises ont besoin de gens qui travaillent parfois 16 heures par jour, fait valoir cette alliance qui soutient activement les initiatives politiques. En dernier lieu, il s'agit de respecter les délais. Les employé-e-s pourront ensuite compenser leurs heures en plus, ou suivre de la formation continue.

## Moins de protection des salariés

**Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse), Employés Suisse**  
**Projet:** les associations de personnel sont souvent ouvertes aux changements, dans le cadre d'un modèle d'annualisation du temps de travail. Elles militent aux côtés des employeurs pour une « hausse limitée dans le temps de la durée hebdomadaire maximale de travail à 60 heures », et pour une « simplification des dispositions sur le temps de repos et le temps de travail ».

**Syndicats**  
**Argumentation:** il ressort d'un récent sondage mené par Unia dans les professions de bureau que la main-d'œuvre subit un stress croissant et a toujours plus de peine à déconnecter du travail pendant ses loisirs. Les normes de droit du travail, à l'instar de l'enregistrement du temps de travail et de la compensation des heures supplémentaires, ne sont pas systématiquement respectées.  
**Projet:** les syndicats veulent protéger les travailleurs/-euses du stress professionnel, ainsi que des heures impayées. Unia se bat pour que les dispositions protectrices inscrites dans la loi sur le travail soient dûment respectées, et pour que la durée du travail soit revue à la baisse.

## Enregistrer et réduire la durée de travail

**Karin Keller-Sutter, conseillère aux États PLR**  
**Projet:** supprimer la saisie du temps de travail pour le personnel dirigeant et les « spécialistes occupant une position similaire ».

**Konrad Graber, conseiller aux États PDC**  
**Projet:** déroger à des pans entiers de la loi sur le travail – notamment aux prescriptions relatives aux horaires de travail et aux heures supplémentaires. Même la protection accordée aux personnes ayant des responsabilités familiales tomberait: un enfant malade ne serait plus un motif valable pour manquer le travail. Graber veut par ailleurs biffer, dans les modèles d'annualisation du temps de travail, la durée maximum de la semaine de travail.

**Médecins du travail**  
**Projet:** diminution du nombre d'heures de travail perdues à cause des maladies psychosociales – qui ont explosé ces dernières années.  
**Argumentation:** la probabilité de souffrir d'une maladie psychique augmente avec le nombre d'heures de travail effectuées. La densification du travail et son intensification, avec l'obligation d'être joignable en tout temps sur son téléphone mobile, font que les travailleurs/-euses ont toujours plus de peine à déconnecter après le travail pour se reposer. Il faut des horaires de travail dûment réglés et limités, pour éviter aux gens de tomber toujours plus souvent malades et à notre système de santé de s'effondrer.

## Protéger la santé

**Thierry Burkart, conseiller national PLR**  
**Projet:** « assouplir les conditions encadrant le télétravail ». L'initiative parlementaire de Burkart est séduisante au premier coup d'œil. Or cette proposition ne demande pas l'avis des gens. S'il y a beaucoup à faire, une collaboratrice travaillant depuis chez elle n'aura pas fini à 17h sa journée de travail commencée à 8h30. Il lui faudra se remettre au travail dès que les enfants sont au lit. Au besoin, elle devra encore répondre en vitesse à un courriel à minuit. Car Burkart exige que les « prestations professionnelles de courte durée » ne constituent pas une interruption de la durée légale du repos quotidien de onze heures.

**Chercheurs sociaux**  
**Projet:** horaires de travail favorables à la vie de famille.  
**Argumentation:** les écarts de salaire entre les sexes restent inchangés au fil des ans, alors que près de 100 % des hommes travaillent toujours à plein temps. Pour que les choses changent, il faut une mutation en profondeur de la société et quelques nouvelles lois. Beaucoup de chercheurs sociaux verraient par ex. d'un bon œil la semaine de 32 heures.

## Promouvoir les femmes

**Union suisse des arts et métiers**  
**Projet:** étendre à toutes les branches et à tous les salarié-e-s les propositions d'assouplissement de la loi sur le travail: relèvement à 50 heures de la durée maximale de la semaine de travail, « flexibilisation » des réglementations sur les pauses ou la durée du repos.

**Conseils relatifs au temps de travail**  
Des juristes d'Unia vous donneront « en direct » de premières informations gratuites et compétentes. Du lundi au jeudi, de 10h à 12h30, au n° **0848 240 240**.

**Pour en savoir plus**  
Le Parlement examine actuellement les interventions déposées par Karin Keller-Sutter et Konrad Graber. Si elles sont adoptées, ces coups de boutoir dégraderaient encore plus les conditions de travail déjà précaires des employé-e-s. <https://www.unia.ch/fr/campagnes/attaques-contre-la-loi-sur-le-travail/>

**Dopez-vous!**  
Comment bien gérer les contraintes professionnelles

La **caféine** passe pour renforcer la motivation. En cas d'apathie face à une tâche difficile, une tasse de café aidera à l'affronter. Or le coup de fouet se fait attendre 20 à 60 minutes, et encore la caféine n'agit pleinement qu'après une ou deux heures. L'organisme éprouve dans un premier temps une sensation de fatigue. Attention: un blocage enzymatique apparaît après six tasses. Et le café épuise ensuite la personne qui en boit, au lieu de la réveiller.

La modération s'impose également avec le **Red Bull**. Cette boisson énergisante affiche déjà la teneur maximale de caféine autorisée par l'ordonnance fédérale sur les denrées alimentaires (32 mg de caféine pour 100 ml).

Le **sucre** (glucose) permet de mobiliser rapidement les réserves d'énergie de l'organisme. Mieux vaut toutefois ne pas en abuser car à la longue, au lieu d'améliorer votre performance, une surconsommation de sucre va plutôt vous faire prendre du poids.

Au-delà des fêtards, la **cocaïne** est prisée dans les cercles dirigeants. La consommation de poudre blanche est à déconseiller, et pas seulement pour éviter une dépendance. L'euphorie est souvent suivie de moments de dépression. Or il est encore plus difficile de s'acquitter de ses tâches lorsqu'on a le moral dans les chaussettes qu'en temps normal. ■



100 ans de la grève générale

# « Les grèves font partie de la culture helvétique »

Le conseiller national socialiste Corrado Pardini joue un rôle de figurant dans le documentaire-fiction « La grève générale de 1918 ». Dans une interview accordée à la télévision suisse, il explique en quoi la grève générale a marqué la Suisse moderne d’aujourd’hui – et les grèves constituent une tradition suisse.



**Dans son élément:** Corrado Pardini, responsable de l’industrie d’Unia et conseiller national socialiste, a assumé la présidence du Conseil national dans le film documentaire.

**Vous apparaissez – comme président du Parlement – dans le documentaire fiction « La grève générale de 1918 – La Suisse au bord de la guerre civile ». Auriez-vous préféré être présent pour de vrai et participer aux événements d’alors ?**  
**Corrado Pardini:** la grève générale a été, du point de vue de la politique sociale, l’événement le plus important de l’histoire moderne de la Suisse. J’aurais bien entendu aimer y participer et vivre ce grand moment. Il était toutefois passionnant de découvrir les coulisses d’une production de film, et de vivre en direct tout le travail nécessaire – des habilleuses au réalisateur, en passant par les acteurs.  
**Pourquoi donc cette grève est-elle si importante ?**  
**Pardini:** elle marque une césure dans l’histoire suisse. Beaucoup d’éléments de notre société moderne, que nous considérons comme acquis, remontent aux revendications de la grève générale – AVS, droit de vote des femmes, système d’élection à la proportionnelle. La grève générale a ouvert grande la porte à la Suisse sociale moderne, telle que nous la connaissons aujourd’hui.  
**Vous êtes politicien socialiste et membre d’Unia. Autrement dit, vous êtes l’« héritier » des syndicalistes d’alors. Dans quelle mesure votre action politique s’inspire-t-elle de la grève générale ?**  
**Pardini:** j’ai très tôt entendu parler de la grève générale, en raison de mon intérêt pour la politique. Hélas, la Suisse officielle méconnaît

la grève générale. Les livres d’histoire n’en parlent guère. Il est davantage question de Guillaume Tell à l’école. Le cas de la grève générale m’a très tôt fait prendre conscience que l’histoire n’est jamais objective, mais qu’elle revêt une dimension politique.  
**Pourquoi la grève générale est-elle occultée dans l’enseignement de l’histoire ?**  
**Pardini:** un mythe tenace veut que la grève soit interdite en Suisse. Or ce n’est pas vrai: la grève est un droit constitutionnel. Et ce sont les Suisses qui y voient quelque chose de grave et d’antisuisse. On l’a passée sous silence pendant des décennies, on l’a dénigrée et criminalisée pour rendre les travailleurs dociles. D’où l’importance de thématiser la grève générale et d’expliquer aux gens que la grève fait partie de la culture suisse.  
**Il n’y a pourtant guère de grèves en Suisse – par rapport à la France.**  
**Pardini:** la grève existe bel et bien en Suisse. On a pu le constater ces derniers temps, dans plusieurs entreprises de Suisse romande, et le personnel de l’ATS a lui aussi débrayé. La grève à sa place en Suisse. Il s’agit d’un précieux instrument dont disposent les travailleuses et travailleurs.  
**La Suisse est pourtant le pays de la paix sociale. Autrement dit, on y négocie autour d’une table, au lieu de faire la grève. Et on attribue à cette paix sociale notre niveau de prospérité et de paix sociale.**  
**Pardini:** la grève est un moyen d’atteindre un objectif, non une fin en soi. On n’appelle à



Le temps de travail était déjà une pierre d’achoppement à l’époque: grévistes défilant dans les rues de la capitale.

« Je vois mal aujourd’hui – heureusement – l’armée ouvrir le feu contre des ouvriers en grève. »

la grève qu’en dernier recours, pour faire accepter certaines revendications. Tant que les négociations se déroulent équitablement et calmement autour d’une table, personne ne se met en grève. Or le patronat a durci le ton. Alors même que la paix sociale suppose la volonté des deux parties d’obtenir une solution. Faute de compromis, il nous incombe de lancer des grèves, pour relancer les négociations avec les employeurs.  
**Revenons-en au passé, à 1918: comment la culture de grève a-t-elle évolué ces 100 dernières années ?**  
**Pardini:** il y a 100 ans, on avait affaire à d’autres employeurs. L’internationalisation et la mondialisation n’étaient pas aussi poussées. Il est plus compliqué aujourd’hui de mener des conflits sociaux. Mais le principe de base,

soit un conflit de répartition, reste d’actualité. De même, les moyens engagés et les circonstances sont bien sûr très différents. Je vois mal aujourd’hui – heureusement – l’armée ouvrir le feu contre des grévistes. Pour que 250 000 travailleuses et travailleurs protestent, il faudrait bien sûr que les conflits sociaux dégénèrent. À l’époque de la grève générale, la disette et la pauvreté étaient répandues. D’où une situation très précaire pour beaucoup de gens. ■  
*Entretien mené par Danja Nüesch, SRF*

**i**

**Pour en savoir plus**  
Film évoqué dans l’interview:  
<https://www.rts.ch/play/tv/histoire-vivante/video/la-greve-generale-de-1918-la-suisse-au-bord-de-la-guerre-civile?id=9424433>

**250 000**  
nombre de personnes ayant débrayé dans toute la Suisse.

**2 jours**  
durée du débrayage. Le Conseil fédéral n’a pas voulu entrer en matière sur les revendications des grévistes. Par crainte d’une escalade du conflit, voire d’une guerre civile, les grévistes reprendront ensuite le travail.

**3 ouvriers**  
y ont laissé la vie. L’incident frappera les esprits, et la politique sociale de la Suisse va changer en profondeur.





Ces entreprises participent aux primes des caisses-maladie

La hausse incessante des primes des caisses-maladie grève les budgets, les jeunes familles ont toujours plus de peine à joindre les deux bouts.

Le constant renchérissement des primes « grignote » les augmentations de salaire. À ce jour, seules quelques entreprises suisses versent à leurs employé-e-s des suppléments destinés à couvrir les primes des caisses-maladie: Nestlé, Givaudan, Swatch, Richemont, Swissport, SR Technics, Philip Morris International, Micro Precision Systems (MPS) et les Transports publics genevois. Dans quelques cas, Unia a dernièrement obtenu des améliorations. Ainsi Givaudan, le fabricant d'arômes et parfums, verse désormais à cet effet une indemnité de 220 francs par mois au lieu de 200, et MPS à Bienne débourse 170 francs au lieu de 160. Nestlé va même plus loin, en accordant jusqu'à 235 francs. L'industrie horlogère est l'exception qui confirme la règle. Sa CCT – à laquelle près de 85 % des employé-e-s et des entreprises de la branche sont soumis – prévoit depuis 20 ans une participation à l'assurance pour frais de traitement. Durant cette période, elle a bondi de 60 francs par mois à 175 francs par personne à l'heure actuelle; en outre, une allocation complémentaire pour enfant est prévue. ■

Revendications d'Unia

- Les employeurs doivent aussi contribuer à couvrir les hausses de coûts subies par les assurés-maladie, afin de compenser l'érosion du pouvoir d'achat.

Les banques financent à coups de milliards des industries nocives pour le climat

Les températures augmentent et les catastrophes naturelles se multiplient: les conséquences du changement climatique sautent aux yeux, et l'humanité doit agir de toute urgence. En signant l'Accord de Paris sur le climat, beaucoup d'États ont reconnu leur responsabilité sociale et décidé de tenter de freiner le réchauffement climatique.

Or la haute finance internationale a visiblement d'autres projets – et déverse des milliards en faveur d'industries polluantes. Entre 2015 et 2017, les quelque 36 banques privées examinées ont investi au total 345 milliards de dollars dans l'exploitation de matières premières fossiles. Ce sont les conclusions de la neuvième édition de « Banking on Climate Change », étude menée par diverses organisations écologistes, dont le Rainforest Action Network et le réseau BankTrack. Selon une étude de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV), la place financière suisse favorise un scénario induisant un réchauffement climatique de 4 à 6°C par rapport au niveau préindustriel. ■

Que fait Unia ?

- Le syndicat a conçu un concept de reconversion écosociale de l'industrie. En particulier, les avoirs des caisses de pensions gérées paritairement devront être investis de manière durable.
- Unia soutient la revendication socialiste visant à promouvoir une place financière respectueuse du climat à compter de 2030.

Que fait le Conseil fédéral ?

- Son projet de nouvelle loi sur le CO2 ne fixe aucune obligation à la place financière. Il mise sur le volontariat...



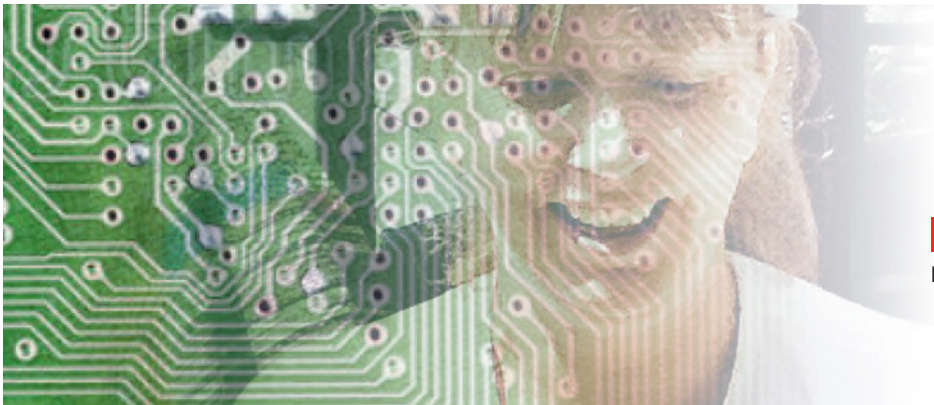
Amateurs de football

FC Bâle contre Young Boys Berne: le duel par excellence. Jusque dans la branche Chimie et Pharma d'Unia.

D'un côté on trouve le camp bâlois, soit les membres d'Unia employés dans les entreprises chimiques et pharmaceutiques locales. De l'autre il y a le camp bernois, soit le personnel du secrétariat central Unia. Que de taquineries de part et d'autre, dans la phase finale et lors des matchs de Coupe de Suisse. Les Bâlois l'emportaient toujours. Pendant plus de dix ans, à chaque titre obtenu en championnat, le camp bâlois a envoyé à Berne des selfies festifs avec des commentaires suffisants. Le vent a tourné durant la saison 2017/2018. « Nous en sommes ravis », reconnaissent les Bernois Gusset, Pardini, Wyss & Cie. Ils ont toutefois insisté pour que leurs commentaires orgueilleux adressés à Bâle après la nuit de célébration de la victoire ne paraissent pas dans Input. Car ils le savent bien: l'orgueil précède la chute – et le succès ne dure parfois qu'une saison... ■

« Accorde-toi une pause ! » Action d'Unia contre le stress et la flexibilisation des horaires de travail

Dans de nombreuses entreprises industrielles de Suisse, le syndicat Unia a distribué des Biberli à la pause, offert le café et saisi l'occasion pour sensibiliser les travailleuses et travailleurs aux possibilités de mieux se protéger du stress. L'action a remporté un tel succès que les Biberli prévus pour les pauses sont épuisés depuis longtemps. ■



Numérisation ? Formation continue !

Journée d'étude Movendo et USS  
Jeudi 28 juin 2018 à Fribourg

La numérisation du monde du travail avance à grands pas : elle amène des risques mais aussi des opportunités pour les travailleurs et les travailleuses. Comment les syndicats peuvent-ils faire face à ces défis ?

La numérisation nécessite de la formation continue. La qualification des personnes par le biais de l'apprentissage tout au long de la vie est la clé propre à assurer le progrès social et un marché du travail socialement responsable. Cette journée se veut une boussole pour naviguer dans les dédales du système de formation continue, refléter les positions syndicales et formuler des revendications pour une politique de formation orientée vers le futur.

- Date et durée : Jeudi 28 juin 2018, 09h00–16h30
- Lieu : Fribourg, NH Hôtel
- Frais : gratuit pour membres Garanto, Nautilus, SEV, syndicom, SSP et Unia  
Non-membres CHF 250.–
- Programme : Voir au verso

Intervenant-e-s :

- Paul Rechsteiner, Président Union Syndicale Suisse (USS) et Conseiller aux Etats SG
- Vania Allewa, Présidente Unia
- Irena Sgier, Directrice adjointe Fédération Suisse pour la formation continue (FSEA)
- Laura Perret Ducommun, Secrétaire centrale USS, dossier politique de la formation
- Daniela Lehmann, Coordinatrice de la politique des transports SEV
- Giorgio Pardini, Responsable du secteur ICT et membre du comité directeur syndicom
- Joëlle Racine, Responsable de la politique de formation Unia
- Christoph Schlatter, Secrétaire central secteur social SSP et rédacteur « VPOD-Magazin »

Inscription:  
info@movendo.ch



# Celle qui n'a peur de rien

*Rita Walde a présidé pendant 18 ans la commission du personnel de Stein (AG). Elle n'a pas sa langue dans sa poche. Surtout pas après son récent départ à la retraite.*



## 1 Personnalité

Rita Walde ne peut être cataloguée – elle-même se sent à l'étroit dans un cadre: «Il m'est impossible de rester assise tranquillement», reconnaît-elle.

**Son visage:** buriné par les intempéries. «J'aime être à l'air libre.»

**Sa voiture:** un cabriolet BMW. «Je reçois ainsi beaucoup d'air frais.»

**Autocollants à l'arrière:** Tom Lüthi, pilote de moto. «Je l'ai connu bébé.»

**Musique écoutée:** musique légère. «La musique est mon hobby préféré.» Présidente pendant beaucoup d'années d'une société de musique, elle joue avec passion de la batterie et donne ainsi le rythme à tout le groupe.

**Son tempérament:** direct et franc. «Je ne connais personne, a fortiori aucune femme, qui soit aussi direct que vous». L'auteur de ce compliment, à la fête d'adieux de Rita Walde, n'est autre que Thomas Boesch, chef du personnel de Novartis Suisse. Donc quelqu'un sachant de quoi il parle.

## 2 Syndicat

Ses parents ont fait la grimace quand, jeune collaboratrice de Ciba Geigy, Rita Walde s'est inscrite au syndicat. Wittnau était un village catholique conservateur, et Rita «la rouge» avait beau n'appartenir à aucun parti politique, elle faisait tache à l'époque dans sa commune d'origine, où elle s'est réinstallée il y a longtemps.

Ses parents vouaient un profond respect aux autorités – pasteur ou médecin –, qu'ils n'auraient jamais osé contester. Alors que leur fille n'hésitait pas à dire que «même les gens haut placés ne peuvent faire de miracles».

Rita Walde qualifie ses longues années de travail syndical d'«école de vie», et ne saurait trop recommander une telle expérience. Son élection à la représentation du personnel de Ciba Geigy remonte à 1984. Depuis lors, elle s'est régulièrement perfectionnée, sur le plan professionnel comme sur les questions syndicales: loi sur le travail, droits liés au travail, ou encore anglais, devenu la langue officielle suite à la reprise de Ciba Geigy par Novartis.

Grâce à son activité de représentante du personnel, son horizon s'est élargi bien au-delà de son département de production. Elle a appris à resituer le travail dans son contexte, à mesurer l'importance du partenariat social, et à comprendre le fonctionnement global d'une multinationale.

## 3 Changement de culture

Le principal changement survenu dans la culture d'entreprise réside selon Rita Walde dans le «système salarial». Le salaire à la performance a créé beaucoup d'injustices. «Les collègues sont devenus des concurrents, et la cohésion interne en a pâti.» Comme dans chaque entreprise il doit y avoir des gagnants et des perdants, on se bat désormais les uns contre les autres au lieu de lutter tous ensemble. Rita Walde et le syndicat Unia ne sont plus seuls à juger problématique le salaire à la performance, certains managers l'ont compris entre-temps. Le groupe Bâloise Assurances verse désormais des bonus pour récompenser la performance des équipes, et non plus celle d'individus isolés.

«Chez Novartis, on n'en est hélas pas encore là», déplore Rita Walde.

## 4 Restructurations

Rita Walde a représenté le personnel de Novartis au Comité d'entreprise européen (CEE) aussi, avec les membres issus des pays voisins. En 2008 elle rentrait en train, avec d'autres représentant-e-s du personnel, de Paris où s'était tenu le forum européen de cet employeur, quand la nouvelle d'une vaste réduction d'effectifs est tombée. Or les responsables de Novartis n'en avaient dit mot dans la capitale française. «C'était un abus de confiance, le

premier en fait commis par cette multinationale», soupire Rita Walde.

Elle s'est endurcie depuis lors, pas par hasard hélas. Car les restructurations se sont enchaînées, pratiquement tous les deux ans, causant à chaque fois des drames personnels. Rita Walde et ses collègues de la représentation du personnel ont fait leur possible, veillant à éviter les cas de rigueur, à favoriser les déplacements internes ainsi que les retraites anticipées, négociant des plans sociaux dignes de ce nom.

## 5 Héritage

Rita Walde a vu beaucoup de choses durant sa présidence, et a connu à Stein bien des directeurs d'usine. Certains d'entre eux étaient déjà repartis avant que Rita Walde ait eu le temps de leur expliquer comment elle conçoit le partenariat social.

Rita Walde a invité à son pot de départ le dernier directeur ayant longtemps occupé ce poste, Eduardo von Achenbach, aujourd'hui Head of Global External Supply Operations. Donc une «huile» de Novartis. À l'époque, beaucoup d'employé-e-s du site de Stein le redoutaient pour son tempérament bien trempé, mais pas Rita Walde. Et en dépit de son agenda chargé, von Achenbach est revenu sur son ancien lieu de travail, pour y faire personnellement ses adieux à Walde, après leurs nombreux conflits professionnels.

Son héritage syndical, après un engagement d'aussi longue haleine de représentante du personnel et de présidente? «D'abord, il faut rester zen: tout guérit avec le temps. Ensuite, le respect est une bonne chose, mais la peur est mauvaise conseillère. Enfin, sans cohésion syndicale les choses vont se péjorer à l'avenir.»



### Passage de témoin réussi

Rita Walde a pour successeur à la tête de la représentation du personnel de Stein un syndicaliste chevronné. Goran Trujic est déjà président de la branche Chimie et Pharma d'Unia. Et les quatre autres membres comme leurs trois suppléant-e-s figurent tous sur la liste d'Unia. Walde envisage dès lors avec confiance l'avenir de la représentation du personnel de Stein après son départ.



# L'impact des smartphones sur notre psychisme

*Les smartphones sont devenus incontournables dans le monde professionnel. Mais on leur paie un lourd tribut.*

Les nouvelles nous parviennent dans un flot continu. Ces **sollicitations permanentes** sont une source de stress pour l'organisme. La fréquence cardiaque et le rythme respiratoire s'accroissent, tandis que la pression artérielle augmente. Or de telles réactions physiques nous préparent à fuir face à un danger – plutôt qu'à répondre à l'appel d'un ami.

Le syndrome des **vibrations fantômes**, soit l'impression que le smartphone vibre dans notre poche alors qu'il n'en est rien, touche **neuf** étudiants américains **sur dix**.

**Pas moins de 86%** des Américains sont des consultants compulsifs (« constant checkers »). Ils vérifient à tout moment leurs comptes dans les médias sociaux, les dernières nouvelles et leur courrier entrant – et sont ainsi stressés.

Le smartphone fait de nous des personnes **« multitâches »**, en nous distrayant et en nous interrompant constamment dans notre activité. Des études scientifiques l'ont prouvé: cette polyvalence accrue nous distrait, et on aura tendance à fournir de moins bonnes prestations qu'une personne se concentrant sur la tâche à accomplir.

**Toute interruption est préjudiciable à la concentration.** Les psychologues parlent ici de « switch cost » – soit du temps de réponse plus long du cerveau provoqué par l'alternance entre diverses tâches. Même s'il ne s'agit souvent que de quelques dixièmes de seconde, à la longue cela finit par chiffrer. Selon les experts, le cerveau perdrait jusqu'à 40% de sa productivité à cause du « switch cost ».

Il semblerait que même éteint, le smartphone **réduise nos performances cérébrales**. Des chercheurs de l'université du Texas ont fait résoudre à l'écran des tâches demandant une complète concentration. Les membres du premier groupe avaient sur leur table un smartphone à l'écran tourné vers le bas et en mode silencieux, ceux du deuxième groupe avaient leur smartphone dans la poche et ceux du troisième dans la pièce voisine. Les meilleurs cobayes ont été ceux dont le smartphone se trouvait dans une autre pièce, tandis que ceux dont le smartphone était posé sur la table ont obtenu les pires résultats.

Nos difficultés à résister, **malgré tant d'inconvénients**, à la tentation du smartphone pourraient avoir une explication moléculaire. La libération de dopamine – souvent appelée avec la sérotonine « hormone du bonheur » – provoque parfois des comportements addictifs. Les personnes présentant une forte concentration de dopamine sont non seulement plus craintives, mais ont aussi davantage de peine à distinguer entre les sensations importantes et celles qui le sont moins.

**Sources:**  
<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2017/technology-social-media.PDF>  
<https://news.stanford.edu/2009/08/24/multitask-research-study-082409/>  
<https://www.apa.org/research/action/multitask.aspx>  
<https://news.utexas.edu/2017/06/26/the-mere-presence-of-your-smartphone-reduces-brain-power>  
<https://www.nzz.ch/meinung/im-digitalen-klammergriff-und-immer-wieder-dopamin-ld.137455>



## Conseils pratiques d'Unia

- **Déconnexion:** ne pas lire sur son smartphone les courriels professionnels en dehors des heures de travail. Pour ne pas gâcher ses moments de loisirs.
- **Pauses:** ne consulter autant que possible son smartphone qu'à heures fixes. Par ex. trois fois par jour au travail – le matin, pendant la pause de midi et le soir.
- **Oasis:** éteindre volontairement son smartphone. Par ex. lors d'une excursion familiale ou à la chambre à coucher.



**Humbert e il Tribunale federale:**  
 «le aziende sottovalutano il loro obbligo di protezione nei confronti dei lavoratori più anziani».

## L'avvocato degli over 50

*Le aziende che non esitano a mettere alla porta le lavoratrici e i lavoratori più anziani contravvengono a una sentenza del Tribunale federale: lo afferma l'avvocato Denis G. Humbert.*

**Come avvocato giuslavorista, come giudica la situazione dei lavoratori più anziani in Svizzera?**

**Denis G. Humbert:** la situazione è preoccupante e peggiora di anno in anno. Gli over 50 vengono licenziati sempre più spesso. Quest'evoluzione dipende dall'internazionalizzazione e dall'americizzazione dell'economia svizzera, dalla mancata stima per il personale e dalle crescenti pressioni competitive. Lo sviluppo demografico è destinato ad acuire ulteriormente il problema.

**Ma questo cambiamento culturale non è in contrasto con la giurisprudenza? In una decisione resa nel novembre 2014, il Tribunale federale ha statuito che le imprese hanno un maggiore obbligo di protezione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani.**

**Humbert:** si potrebbe addirittura sostenere che in questa decisione il Tribunale federale ha assunto la funzione di legislatore e statuito disposizioni giuridiche che in realtà spetterebbe al Consiglio nazionale e al Consiglio degli Stati emanare. La Corte suprema svizzera ha sentenziato che in virtù di questo maggiore obbligo di protezione del datore di lavoro, i lavoratori più anziani non possono essere messi alla porta di punto in bianco.

**Cosa significa concretamente?**

**Humbert:** il Tribunale federale esige che il datore di lavoro informi i lavoratori interes-

sati circa la sua intenzione di procedere a un licenziamento e accordi loro la possibilità di esprimersi in merito. Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad ammonire i lavoratori più anziani il cui rendimento e il cui comportamento non siano considerati sufficienti e ad accordare loro un'ultima opportunità accompagnata da un accordo sugli obiettivi e un periodo di osservazione. Deve anche cercare soluzioni con i lavoratori interessati, volte a scongiurare i licenziamenti.

**Soluzioni di che tipo?**

**Humbert:** in una decisione più recente il Tribunale federale ha statuito che il datore di lavoro è tenuto a esaminare la possibilità di assegnare al lavoratore interessato un'altra occupazione ragionevole in azienda. È anche ipotizzabile diminuire il grado di occupazione o ridurre il salario, naturalmente solo d'intesa con il lavoratore interessato.

**Perché finora la decisione del Tribunale federale non si è imposta nella prassi?**

**Humbert:** numerosi datori di lavoro non sono a conoscenza di questa giurisprudenza rigorosa del Tribunale federale. Sono ancora persuasi che il liberale diritto del lavoro svizzero consenta di licenziare facilmente i lavoratori di età superiore a 55 anni.

**Le misure di protezione fatte valere dal Tribunale federale dovrebbero essere recepite nel Codice delle obbligazioni per riuscire a prendere piede?**

**Humbert:** assolutamente sì. Il Parlamento dovrebbe integrare l'art. 336 e garantire ai lavoratori più anziani la protezione necessaria, accordando loro il diritto di esprimersi sul licenziamento e concedendo loro un'ultima possibilità collegata a un periodo di osservazione massimo di 6 mesi ecc. L'articolo dovrebbe anche concretizzare la ricerca di soluzioni, specificando ad esempio quale riduzione del salario o del grado di occupazione è da considerare ammissibile.

**In quale altro modo è possibile proteggere ancor meglio i lavoratori PIÙ anziani?**

**Humbert:** è necessario prevedere incentivi finanziari per i datori di lavoro, volti a promuovere l'assunzione di persone di età superiore ai 55 anni: ad esempio una deduzione fiscale per la vecchiaia o un sussidio di occupazione limitato a 12 mesi, pari al 40% del salario lordo pattuito, laddove è raccomandabile stabilire un tetto massimo per tale salario pari all'importo massimo del guadagno assicurato ai sensi dell'articolo 22 dell'Ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni.

**In che altro modo?**

**Humbert:** al fine di migliorare la protezione contro il licenziamento al di là della decisione del Tribunale federale, auspico – analogamente a Unia – termini di preavviso più lunghi per gli over 55, in modo che il termine di preavviso legale o contrattuale in vigore venga prolungato di 3 mesi. Una disciplina analoga viene già inserita in vari piani sociali. Un simile lasso di tempo accorda ai lavoratori interessati più respiro nella ricerca di un nuovo posto di lavoro. I lavoratori licenziati ricevono inoltre il pieno salario per altri 3 mesi. ■



## Cosa dice il Tribunale federale

In virtù dell'art. 328 CO, l'obbligo di protezione del datore di lavoro deve essere ampliato per le lavoratrici e i lavoratori più anziani con una lunga anzianità di servizio. Concretamente, prima di un licenziamento deve essere concessa loro un'ultima opportunità accompagnata da un accordo sugli obiettivi e un periodo di osservazione.



## Per saperne di più

Decisione del Tribunale federale 4A\_384/2014



## Più ore di lavoro straordinario

### Alleanza «Denkplatz Schweiz»

Ne fanno parte anche associazioni di categoria del ramo fiduciario, dell'industria delle pubbliche relazioni, della consulenza e della tecnologia dell'informazione.

**Argomentazione:** le aziende hanno bisogno di gente pronta anche a lavorare sedici ore al giorno, argomenta l'alleanza, che sostiene anche le iniziative politiche. In fin dei conti le aziende devono rispettare delle scadenze. In cambio il personale può anche compensare con tempo libero per un periodo prolungato e ad esempio perfezionarsi.

## Minore protezione dei lavoratori

### Società degli impiegati di commercio (SIC), Impiegati Svizzeri

**Obiettivo:** le associazioni del personale sono aperte alle modifiche nel quadro di un modello basato sull'orario di lavoro annuale. Sono disponibili ad accettare le proposte dei datori di lavoro, volte a introdurre un «aumento temporaneo dell'orario di lavoro settimanale a sessanta ore» e a «semplificare» le disposizioni in materia di riposo e orari di lavoro.

### Karin Keller-Sutter, Consigliera agli Stati PLR

**Obiettivo:** intende abolire la registrazione della durata del lavoro per gli impiegati con funzione dirigenziale e gli «specialisti con posizione paragonabile».

### Konrad Graber, Consigliere nazionale PPD

**Obiettivo:** punta ad abolire tout court alcune parti della Legge sul lavoro, soprattutto le prescrizioni in materia di durata del lavoro e lavoro straordinario. Verrebbe meno anche la protezione garantita per far fronte agli obblighi familiari: un figlio ammalato non giustificerebbe più un'assenza dal lavoro. Graber intende inoltre cancellare a livello generale l'orario di lavoro settimanale massimo per i dipendenti nei modelli basati sull'orario di lavoro annuale.

### Thierry Burkart, Consigliere nazionale PLR

**Obiettivo:** «Maggiore libertà organizzativa in caso di lavoro da casa». Questo è il titolo dell'iniziativa parlamentare presentata dal Consigliere nazionale Burkart. Di libero e volontario nella proposta però non c'è nulla. Quando c'è molto lavoro, un'impiegata che inizia a lavorare da casa alle ore 8.30 non finisce alle 17.00, ma riprende a lavorare quando i bambini sono a letto. Magari poi a mezzanotte c'è anche da rispondere velocemente a un'e-mail. Burkart chiede infatti che le «prestazioni lavorative occasionali di breve durata» non siano considerate un'interruzione del periodo di riposo minimo di undici ore previsto dalla legge.

## Orari di lavoro più lunghi

### L'Unione svizzera delle arti e mestieri

**Obiettivo:** vuole estendere le proposte di flessibilizzazione formulate per la Legge sul lavoro a tutti i rami professionali e tutti i dipendenti, introducendo un orario di lavoro settimanale massimo di 50 ore e discipline «flessibili» in materia di pause e tempi di riposo.

## Dopatevi!

I lavoratori e le lavoratrici ricorrono a varie sostanze per tenersi a galla nei periodi di grande stress lavorativo.

**La caffeina** è un'iniezione di motivazione. Se guardiamo svogliatamente a un compito difficile, dopo una tazza di caffè siamo più propensi ad affrontare il problema. L'effetto motivazionale della caffeina si fa tuttavia sentire solo dopo circa 20-60 minuti e raggiunge il suo apice dopo una o due ore. Prima il corpo entra in una fase di stanchezza. Attenzione: sei o più tazze di caffè al giorno bloccano l'attività enzimatica nel cervello e il caffè non dà più la carica, ma sfinisce.

Massima attenzione è consigliata anche nei confronti di un consumo elevato di **Red Bull**, dato che con i suoi 32 mg di caffeina per 100 ml raggiunge la quantità massima di caffeina consentita dall'Ordinanza sulle derrate alimentari.

**Zucchero:** sotto forma di glucosio può mobilitare a breve termine le riserve energetiche nel corpo. La parola chiave è tuttavia «a breve termine», perché nel lungo periodo un consumo eccessivo di zucchero aumenta il girovita, non il rendimento.

**Cocaina:** è molto di moda non solo nei party, ma anche tra i manager e i dirigenti aziendali. Il consumo della polvere bianca è da abolire non solo per motivi di dipendenza. Dopo l'iniziale effetto stimolante, spesso segue una fase depressiva e in quello stato i compiti da svolgere appaiono ancora più difficili del normale.

# Il conflitto sull'orario di lavoro

*I politici e il padronato sferrano un attacco frontale alla Legge sul lavoro e le associazioni del personale coprono loro le spalle. Solo i sindacati si oppongono, con il sostegno dei medici del lavoro e dei ricercatori sociali.*



### I sindacati

**Argomentazione:** da un recente sondaggio condotto da Unia tra i lavoratori che svolgono compiti di ufficio nel terziario è emerso che le modalità di lavoro sempre più flessibili espongono il personale a uno stress crescente e gli impediscono di staccare veramente dal lavoro. I datori di lavoro non rispettano con la dovuta coerenza le disposizioni del diritto del lavoro in materia di registrazione della durata del lavoro o compensazione delle ore di lavoro straordinario. **Obiettivo:** i sindacati vogliono proteggere i lavoratori e le lavoratrici dallo stress sul posto di lavoro e dal lavoro straordinario non retribuito. Unia si batte affinché le disposizioni di protezione ancorate nella Legge sul lavoro vengano rispettate e gli orari di lavoro vengano ridotti.

## Registrazione e riduzione dell'orario di lavoro

### I medici del lavoro

**Obiettivo:** vogliono ridurre le assenze dovute a malattie psicosociali, che negli ultimi anni hanno registrato un drastico aumento. **Argomentazione:** la probabilità di ammalarsi psichicamente aumenta all'aumentare del numero delle ore di lavoro prestate. Il lavoro sempre più frenetico, le crescenti pressioni sul rendimento e la reperibilità permanente resa possibile dai dispositivi mobili impediscono ai lavoratori di staccare dal lavoro e ricaricare le batterie. C'è bisogno di orari di lavoro regolamentati e limitati, per evitare che le persone si ammalino e che il nostro sistema sanitario collassi.

## Protezione della salute

### I ricercatori sociali

**Obiettivo:** orari di lavoro compatibili con la vita familiare. **Argomentazione:** anno dopo anno il gap salariale tra i due sessi resta inalterato. Quasi la totalità degli uomini lavora a tempo pieno. Per cambiare le cose ci vuole un grande cambiamento sociale e alcune nuove leggi. Numerosi ricercatori sociali reputano ad esempio che la settimana lavorativa di 32 ore rappresenti uno strumento efficace.

## Promozione delle donne

**Consulenza sull'orario di lavoro**  
Le giuriste e i giuristi di Unia forniscono un primo parere rapido e competente. Dal lunedì al giovedì, dalle 10.00 alle 12.30, al numero **0848 240 240**.

**Per saperne di più**  
In Parlamento vengono attualmente discussi gli interventi di Karin Keller-Sutter e Konrad Graber. Una loro adozione peggiorerebbe ulteriormente le condizioni di lavoro già precarie degli impiegati. Unia si batte contro questi attacchi diretti ad importanti misure di protezione nella legge sul lavoro!  
<https://www.unia.ch/it/campagne/attachi-contro-la-legge-sul-lavoro/>



# Le bon tuyau

Coordonnées des secrétariats du secteur  
Industrie d'Unia en Suisse romande et au Tessin.

## **Unia Région Bienne-Seeland / Soleure**

Rue de Morat 33  
Case postale 1280  
2501 Bienne  
Tél. 032 329 33 33  
jesus.fernandez@unia.ch

## **Unia Région Fribourg**

Route des Arsenaux 15  
Case postale  
1701 Fribourg  
Tél. 026 347 31 31  
matteo.guagenti@unia.ch

## **Unia Région Genève**

Chemin Surinam 5  
1203 Genève  
Tél. 0848 949 120  
alessandro.pelizzari@unia.ch

## **Unia Région Neuchâtel**

Avenue de la Gare 3  
2000 Neuchâtel  
Tél. 0848 20 30 90  
catherine.laubscher@unia.ch

## **Unia Région Transjurane**

Rue des Moulins 19  
2800 Delémont  
Tél. 0848 421 600  
transjurane@unia.ch

## **Unia Région Valais**

Avenue de la Gare 15  
Case postale 1396  
1870 Monthey  
Tél. 027 602 60 00  
blaise.carron@unia.ch

## **Unia Région Vaud**

Place de la Riponne 4  
Case postale 7667  
1002 Lausanne  
Tél. 0848 606 606  
noe.pelet@unia.ch

## **Ticino**

## **Unia Regione Ticino**

Via Vedeggio 1  
6928 Manno  
Tel. 091 611 17 11  
vincenzo.cicero@unia.ch



Syndicat Unia  
Weltpoststrasse 20 | 3000 Berne 15  
031 350 21 11 | [www.unia.ch](http://www.unia.ch)



# La force collective dépend de notre nombre.

Devenez maintenant membre d'Unia!

Plus on est nombreux, plus les choses vont bouger.

☐

J'adhère au syndicat Unia.

☐

Veuillez m'envoyer du matériel d'information.

Nom .....

Prénom .....

Rue .....

NPA / localité/ pays .....

Date de naissance .....

Téléphone .....

Adresse e-mail .....

Profession .....

Entreprise .....

Apprenti-e du ..... au .....

Langue de correspondance ☐ D ☐ F ☐ I ☐ Esp ☐ Port .....

Langue maternelle .....

Nationalité .....

Permis de séjour ☐ B ☐ C ☐ G ☐ L .....

Compte bancaire / Compte postal (No) .....

Nom de la banque .....

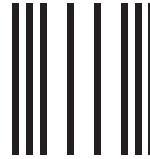
Lieu / date .....

Signature .....



Syndicat Unia  
Weltpoststrasse 20 | 3000 Berne 15  
031 350 21 11 | [www.unia.ch](http://www.unia.ch)





**B**

Nicht frankieren  
Ne pas affranchir  
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung    Invio commerciale-risposta  
Envoi commercial-réponse



Syndicat Unia  
Weltpoststrasse 20  
3000 Berne 15



Syndicat Unia  
Weltpoststrasse 20 | 3000 Berne 15  
031 350 21 11 | [www.unia.ch](http://www.unia.ch)