

Editorial

La H189 a été mise en service le dimanche soir 13 décembre dernier. Deux jours auparavant, l'inauguration a vu tout le gratin de notre beau pays de Fribourg se presser à l'intérieur du tunnel sous la Trême pour écouter les paroles de nombreux orateurs.

Après plusieurs décennies d'études et de négociations sur l'emplacement du tracé, il n'aura fallu aux entrepreneurs fribourgeois que 6 ans pour remettre, aux citoyens de ce canton, la clef d'un magnifique ouvrage. Et pourtant quelques mois auparavant des audits, menés par la commission de finance et de gestion du Grand Conseil, devaient analyser les importants dépassements du crédit de construction et dire s'il y avait des fautes politiques. Beaucoup ont crié au scandale et posé des questions insidieuses. Eh bien, le Directeur de l'OFROU a eu le mérite d'être clair dans son discours. Les coûts de la H189 sont parfaitement corrects et sont dans la fourchette d'ouvrages similaires. Heureusement, ceux qui ont agité la république auparavant étaient invités. Etant là, ils ont parfaitement entendu le message ! ■

Jean-Daniel Wicht

FEDERATION FRIBOURGEOISE DES ENTREPRENEURS
FREIBURGISCHER BAUMEISTERVERBAND

Route André Pillier 29
1762 Givisiez

Tél. 026 460 80 20
Fax 026 460 80 25

Internet : www.ffe-fbv.ch

Email : secretariat@ffe-fbv.ch

Message du Président

Le 27 novembre dernier était un grand jour pour les entrepreneurs de Suisse Romande.

L'avenir, notre avenir de bâtisseurs appartient à nos apprentis. Fort de cet adage, les entrepreneurs romands lorsqu'ils le veulent, ils le font. Et ils parlent ensemble d'une même voix pour lancer une grande campagne en faveur de la formation professionnelle. Le 27 novembre dernier, au nom de sept cantons, de sept associations patronales du secteur principal de la construction, j'ai eu l'honneur et le grand plaisir de lancer officiellement la campagne romande en faveur de la formation professionnelle



Jean-Luc Schouwey

des métiers du gros œuvre. A Genève, au cœur d'une Cité des métiers tournée vers l'avenir, les entrepreneurs de Suisse romande ont mis le paquet.

Dans toute la Suisse romande, principalement dans les grandes villes, des bâches promotionnelles ont été déployées. Vous en trouvez une en photo dans cet article : elle parle d'elle-même.

Parallèlement, nous avons ouvert notre premier site internet à l'échelle romande. Un clic sur www.formation-construction.ch et vous serez dans l'ambiance !

Vous l'aurez compris, les entrepreneurs veulent séduire, veulent offrir des places d'apprentissage et accompagner les jeunes qui sont motivés vers des carrières professionnelles attractives.

Pour cela, il faut quelques moyens et le résultat que nous présentons est le fruit d'une réflexion et d'un échange de vues entre gens du métier.

Nous avons nommé une commission, nous avons mandaté une agence de communication et nous avons défini quelques priorités.

Notre premier objectif est rassembleur : nous voulons que les jeunes et leurs parents, accrochés par notre campagne, puis-



Sommaire

- 1 Message du Président
- 2 Secrétariat romand de la SSE
- 3 Alcool à la place de travail
- 4 Alkohol am Arbeitsplatz
- 5 Perte de gain maladie
- 5 Krankentaggeld
- 6 Le poids des mots
- 6 Das Gewicht der Worte
- 7 Travailleurs temporaires
- 7 Assemblée extraordinaire de la FFE
- 8 Sortie des membres 2009

sent avoir accès tout de suite à toutes les informations. Un slogan, une brique, une main, une empreinte et puis de partout notre toile est accessible et facile à lire.

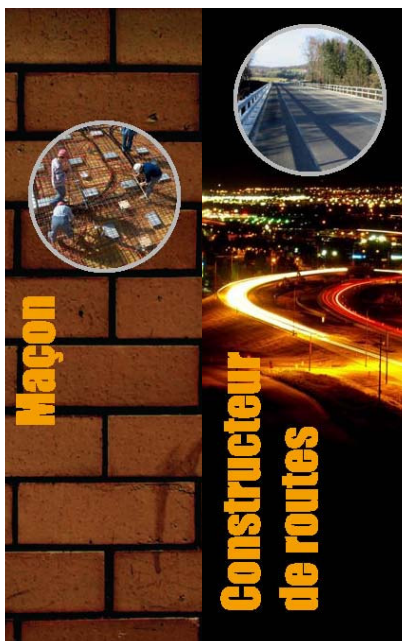
Sur la toile, un langage aisé, qui insiste sur les valeurs humaines, sur les avantages de nos métiers. Sur la toile toujours, des chiffres, des comparaisons qui montrent que dans le secteur principal de la construction le partenariat social est bel et bien à la pointe du progrès économique.

Je remercie les entreprises formatrices qui, malgré les temps difficiles, ont compris, par les postes d'apprentissage qu'elles mettent à disposition, que la formation prend du temps, de l'énergie mais qu'elle apporte de grandes récompenses. C'est la démonstration de leur attachement à l'une de nos plus belles valeurs : former des jeunes, leur apprendre un métier et leur faire aimer les responsabilités professionnelles.

Grâce à vous toutes et tous, nous aimerions pouvoir convaincre encore davantage de jeunes d'entrer en apprentissage et de bâtir leur avenir en couleurs avec un message en noir et blanc, bien meilleur pour l'œil et le public-cible.

Les portes de nos entreprises sont grandes ouvertes. Oui, nous formons et quel beau métier que celui de bâtisseurs, puisque c'est le nôtre. ■

Jean-Luc Schouwey





La formation

une ligne de vie

Accueil
Apprentissages
Comment faire ?
Actualités

MAÇON : PRÉSENTATION

Le maçon est l'homme fort du chantier : il est le premier au travail et dicte le rythme des autres corps de métier. Il est l'interprète des projets ; à ce titre, et en toute autonomie, il est le réalisateur des architectes et ingénieurs avec qui il collabore pour apporter à tout ouvrage ses propres compétences professionnelles. Enfin, autre atout important : il est créateur d'exclusivités, parce que les chantiers ne sont jamais pareils.

SALAIRE, TEMPS DE TRAVAIL ET VACANCES

- Le plus gros salaire de Suisse, sitôt le CFC en poche (entre 5000 et 6000 francs par mois).
- Semaine de cinq jours de travail, du lundi au vendredi – 176 heures de travail par mois.
- 5 semaines de vacances entre 20 et 50 ans; avant comme après : 6 semaines.
- Retraite possible à 60 ans déjà.

PLAN DE CARRIÈRE, DU CFC AU DIPLÔME D'ENTREPRENEUR SANS OBSTACLE

- Devenir chef d'équipe 2 ans seulement après le CFC ; formation en cours d'emploi.
- Devenir contremaître 4 ans après le CFC ; formation en cours d'emploi, y compris 2 mois de cours-bloc.
- Devenir conducteur de travaux, grâce à deux formations possibles : en cours d'emploi ou en formation académique avec stage intermédiaire.
- Devenir entrepreneur : en cours d'emploi (14 modules sur deux hivers) ; âge de 28 ans pour débiter la formation

Télécharger la fiche de présentation




Site réalisé par MAO Communication - Hébergement par easywebcom.ch - Tous droits réservés SSE

www.formation-construction.ch

Secrétariat romand de la SSE Lausanne

Changements à la Direction du secrétariat romand à Lausanne

La Fédération Fribourgeoise des Entrepreneurs tient à remercier infiniment **Serge Oesch** pour son immense et inlassable travail en faveur des entrepreneurs romands. Sa précieuse collaboration avec nous, ses amis fribourgeois, a été particulièrement apprécié. Afin de goûter à une retraite anticipée bien méritée, il a remis son mandat de Directeur du secrétariat romand de la SSE à Lausanne le 30 septembre dernier. Son engagement exemplaire laissera encore longtemps son empreinte dans le monde de la construction suisse et romande en particulier.

Nous félicitons son successeur, **Blaise Clerc**, a qui nous souhaitons beaucoup de plaisir et de satisfaction dans sa nouvelle fonction. Il peut d'ores et déjà compter sur le soutien de notre association. ■

Jean-Daniel Wicht



Serge Oesch (Photo JDW)



Blaise Clerc (Photo JDW)

Alcool à la place de travail

Un texte signé Madeleine Joye, ancienne journaliste à « La Liberté » de Fribourg

Comme la maladie, l'alcool ne fait pas bon ménage avec le travail. Cependant, si des efforts sont consentis afin de repérer les malades en danger de glissement vers l'invalidité, l'alcoolisme ne fait pas toujours partie des soucis de prévention dans les entreprises. A quelques grandes exceptions près, comme le CHUV, La Poste, Migros ou des collectivités publiques. L'ISPA (Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies) propose, à l'attention des employeurs, un site internet fort bien fait: "www.alcoolautravail.ch".

Parler du problème d'alcool d'un ou d'une collègue est encore souvent tabou. Le Bureau international du travail (BIT) estime pourtant que 3 à 5% des actifs sont touchés – la même proportion que dans la population. Et les conséquences en sont connues: absentéisme, baisse de la qualité et de la quantité du travail fourni, atteinte à l'image de l'entreprise, détérioration du climat interne... Sans compter les problèmes de sécurité. Dans un rapport publié en 1996, l'OMS (Organisation mondiale de la santé) estimait que 15 à 20% des accidents de travail étaient liés à l'alcool et que la productivité des personnes dépendantes serait diminuée d'un quart. Quel employeur peut se permettre cela?

Nos félicitations à l'association du Torry pour ses 20 ans d'activités

Créé en 1989, le Torry est un centre de traitement des dépendances spécialisé en alcoologie. Des séjours résidentiels axés sur la clientèle sont proposés dans un climat de confiance et de respect. Des programmes spécifiques favorisent un changement de comportement et la redécouverte de compétences et de richesses. Permettre à chacun de réapprendre à faire des choix et trouver des alternatives aux comportements négatifs constitue ainsi le fil rouge de la démarche. A terme, l'objectif poursuivi est de maintenir et/ou de retrouver une intégration sociale, culturelle et/ou professionnelle respectueuse et de qualité.

Quand on parle d'alcool au travail on revoit des caisses de bière sur les chantiers. C'est heureusement de l'histoire ancienne. Selon Jean-Daniel Wicht, manager de la Fédération fribourgeoise des entrepreneurs, l'alcool a été interdit sur les chantiers il y a plus de dix ans, en même temps qu'a été établi un concept de sécurité pour la branche. Depuis, l'alcool ne semble plus y être un sujet majeur. C'est peut-être aussi dû aux crises qui ont amené les employeurs à écarter en priorité les travailleurs moins performants.

Il n'empêche qu'il reste des cas et qu'ils risquent d'augmenter au vu de ce qui se passe parmi les jeunes, note Jean-Daniel Wicht. Ces cas sont difficiles à déceler, d'une part parce que les personnes dépendantes dissimulent bien, d'autre part parce qu'elles sont "protégées" par l'entourage. Ce qui ne leur rend pas service. Pour les aider, il vaudrait mieux les aborder, par exemple sous l'angle de la qualité de leur travail, et chercher une solution avec elles avant qu'il soit trop tard.

Une solution? Le Torry, centre fribourgeois spécialisé en alcoologie, en propose une: la cure post-sevrage destinée aux personnes en emploi. Elle dure en principe cinq semaines, au terme desquelles un bilan est fait avec les proches et, parfois, l'employeur de la personne concernée – à condition qu'elle y consente: le traitement peut aussi avoir lieu de façon tout à fait discrète. Mais il arrive que les entreprises suggèrent à l'un ou l'autre collaborateur (ou collaboratrice) de s'adresser au Torry pour tenter de régler son problème d'alcool. Une suggestion qui peut prendre la forme d'un ultimatum: c'est ça ou la porte.

Selon Thierry Radermecker, directeur du Torry, l'idéal consisterait à intervenir en amont dans les entreprises, sous forme d'information et d'aide à la mise en place de la prévention. Une réflexion est d'ailleurs en cours, au sein d'un groupe de travail sur les dépendances, quant aux prestations à offrir. Ses conclusions et propositions seront soumises aux autorités. ■

Madeleine Joye

centre RIESEN



Service tuyaux / Schlauchservice
1701 Fribourg, Tél. 026 460 86 00

BAECHLER
i n f o r m a t i q u e

Rte de la Glâne 143b • 1752 Villars-sur-Glâne
Tél. 026 408 84 84 • www.baechler.ch

Alkohol am Arbeitsplatz

Ein Text von Madeleine Joye, ehemalige Journalistin der Freiburger „La Liberté“

Wie die Krankheit verträgt auch der Alkohol sich nicht mit der Arbeit. Bemüht man sich zwar, kranke, invalidegefährdete Mitarbeiter ausfindig zu machen, kümmert man sich bei der Präventionsarbeit nicht gross um den Alkoholismus in den Unternehmen. Es gibt ein paar Ausnahmen wie das CHUV, die Post, Migros oder die öffentlichen Haushalte. Die SFA (Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme) bietet den Arbeitgebern eine gut aufgebaute

Homepage: www.alkoholamarbeitsplatz.ch. Es ist noch oft ein Tabu, über Alkoholprobleme eines Kollegen oder einer Kollegin zu sprechen. Das Internationale Arbeitsamt (IAA) schätzt jedoch, dass 3 bis 5% der Beschäftigten davon betroffen sind – im gleichen Verhältnis wie die Bevölkerung. Und die Konsequenzen sind bekannt: Absentismus, Qualitäts- und Mengenminderung der erbrachten Arbeit, Imageschaden des Unternehmens, Verschlechterung der internen Stimmung, Sicherheitsprobleme.... In einem 1996 veröffentlichten Bericht schätzte die WHO

(Weltgesundheitsorganisation) die im Zusammenhang mit Alkohol verursachten Arbeitsunfälle auf 15 bis 20% und den Produktivitätsverlust abhängiger Menschen auf einen Viertel. Welcher Arbeitgeber kann sich dies leisten?

Wenn man von Alkohol am Arbeitsplatz spricht, denkt man an Bierkisten auf den Baustellen. Das gehört zum Glück der Vergangenheit an. Wie Jean-Daniel Wicht, Manager des Freiburgischen Baumeisterverbands, erklärt, wurde der Alkohol auf den Baustellen vor über zehn

Unsere Glückwünsche an die Stiftung « Le Torry » für seine 20 Jahre Aktivitäten

Le Torry, Zentrum für Suchtbehandlungen spezialisiert in Alkohologie, wurde 1989 gegründet. In einem vertrauens- und respektvollen Klima werden kundenorientierte stationäre Aufenthalte angeboten. Mit spezifischen Programmen werden eine Verhaltensänderung und die Wiederentdeckung von Fähigkeiten und Stärken gefördert. Es soll allen ermöglicht werden, neu zu lernen, Entscheidungen zu fällen und für negative Verhaltensweisen Alternativen zu finden. Dies zieht sich wie ein roter Faden durch das Programm. Am Schluss wird das Ziel verfolgt, eine soziale, kulturelle und/oder berufliche achtungs- und qualitätsvolle Integration zu halten und/oder wiederzugewinnen.

Jahren verboten. Gleichzeitig wurde für die Branche ein Sicherheitskonzept festgelegt. Seitdem scheint der Alkohol in diesem Bereich kein grosses Thema mehr zu sein. Vielleicht auch, weil die Arbeitgeber sich aufgrund der Krisen zuerst von weniger leistungsfähigen Arbeitnehmern getrennt haben.

Es gibt jedoch trotzdem noch solche Fälle und wenn man sieht, was sich bei den Jungen tut, ist damit zu rechnen, dass sie künftig vermehrt auftreten werden, betont Jean-Daniel Wicht. Es ist schwierig, diese Fälle aufzudecken, einerseits, weil die Betroffenen ihre Abhängigkeit gekonnt verbergen, andererseits, weil sie von ihrer Umgebung "geschützt" werden, was ihnen nicht dienlich ist. Um ihnen zu helfen, wäre es besser, wenn man sie anspricht, beispielsweise bezüglich der Qualität ihrer Arbeit, und mit ihnen nach einer Lösung sucht, bevor es zu spät ist.

Eine Lösung? Le Torry, Freiburgisches Zentrum, spezialisiert für Alkohologie, bietet eine solche Lösung: das Kurzzeitprogramm, das für Beschäftigte bestimmt ist. Grundsätzlich dauert eine solche Kur fünf Wochen. Danach wird mit den Angehörigen Bilanz gezogen. Manchmal wird auch der Arbeitgeber des Betroffenen hinzugezogen – vorausgesetzt, dieser ist damit einverstanden: die Behandlung kann auch diskret erfolgen. Es kommt auch vor, dass Unternehmen einem Mitarbeiter (oder einer Mitarbeiterin) vorschlagen, sich ans Torry zu wenden, um sein (oder ihr) Alkoholproblem in den Griff zu

bekommen. Ein solcher Vorschlag kann ein Ultimatum sein: entweder das oder es wird gekündigt.

Für Thierry Radermecker, Direktor des Torry, sollte man idealerweise im Vorfeld in den Unternehmen intervenieren: durch Information und Hilfe beim Einrichten der Prävention. In einer Arbeitsgruppe, die sich mit Abhängigkeiten auseinandersetzt, denkt man übrigens über anzubietende Leistungen nach. Die entsprechenden Schlussfolgerungen werden den Behörden vorgelegt.

Le Torry, Zentrum für Suchtbehandlungen spezialisiert in Alkohologie, wurde 1989 gegründet. In einem vertrauens- und respektvollen Klima werden kundenorientierte stationäre Aufenthalte angeboten. Mit spezifischen Programmen werden eine Verhaltensänderung und die Wiederentdeckung von Fähigkeiten und Stärken gefördert. Es soll allen ermöglicht werden, neu zu lernen, Entscheidungen zu fällen und für negative Verhaltensweisen Alternativen zu finden. Dies zieht sich wie ein roter Faden durch das Programm. Am Schluss wird das Ziel verfolgt, eine soziale, kulturelle und/oder berufliche achtungs- und qualitätsvolle Integration zu halten und/oder wiederzugewinnen. ■

Madeleine Joye

FONDATION STIFTUNG
LE TORRY



Perte de gain maladie

Contrat d'assurance perte de gain en cas de maladie : des soucis

Au cours de l'année, à plusieurs reprises, nous avons été contactés soit par des entreprises soit par les syndicats, car des contrats pour l'assurance perte de gain en cas de maladie ne correspondaient pas aux exigences de la Convention nationale du secteur principal de la construction (CN).

Pour mémoire, la CN a certaines exigences au niveau des conditions d'assurances qui sont fixées non seulement dans l'article 64 de celle-ci mais aussi dans son annexe 10. A savoir aussi que l'art. 1, al. 2 de l'annexe 10 précise que si les droits aux prestations des travailleurs ne sont pas garantis par un contrat d'assurance, l'employeur doit en répondre.

Dans les cas qui nous ont préoccupés nous citerons deux exemples. Le premier concernait un travailleur avec un contrat de durée déterminée qui se retrouvait sans indemnités à l'échéance de celui-ci, ce qui est contraire à la CN car celle-ci ne prévoit pas l'arrêt des prestations à la fin des rapports de travail et, en plus, elle permet à l'employé de bénéficier d'un libre passage et de conclure un contrat individuel. Le deuxième cas concernait le nombre d'indemnités versées à un travailleur. L'assureur en question prenait en compte les indemnités partielles comme des indemnités entières, ce qui n'est pas conforme à la CN. En effet, en son article 64, al. 3, lit. c) celle-ci prévoit le paiement de 720 indemnités journalières dans un espace consécutif de 920 jours. Pour régler de telles situations, de nombreuses discussions et échanges de courriers sont né-

cessaires. Parfois, il arrive que la compagnie d'assurance fasse un geste commercial. Ceci engendre énervement, dépense d'énergie et perte de temps inutile.

Afin d'éviter de telles problématiques, nous vous conseillons de rediscuter vos contrats d'assurance perte de gain en cas de maladie avec vos assureurs, de leur transmettre une copie de l'article 64 de la CN ainsi que de son annexe 10 et d'exiger dans le contrat l'inscription de sa correspondance aux exigences de la CN. En cas de difficultés, le soussigné reste à votre disposition pour vous soutenir dans vos éventuelles démarches à ce sujet. ■

René Schouwey

Krankentaggeld

Krankentaggeldversicherungsvertrag bereitet Sorgen

Im Laufe des Jahres wendeten sich Unternehmen und Gewerkschaften mehrmals an uns, weil die Krankentaggeldversicherungsverträge die Anforderungen des Landesmantelvertrags des Bauhauptgewerbes (LMV) nicht erfüllten.

Zur Erinnerung: der LMV stellt gewisse Anforderungen bei den Versicherungsbedingungen, die im Art. 64 des LMV und in dessen Anhang 10 festgelegt sind. Art. 1. Abs. 2 des Anhangs 10 legt ausserdem fest, dass der Arbeitgeber haftet, wenn die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer nicht durch einen Versicherungsvertrag erfüllt sind.

Wir zählen zwei Beispiele von Fällen auf, die uns beschäftigt haben. Das erste Beispiel betrifft einen Arbeitnehmer, der einen befristeten Arbeitsvertrag

NEU **NEUVEAU**

Gaz techniques **Technische Gase**
Gaz frigorigènes **Kältemittel**
Gaz propane **Propan**

Conditions attractives **Attraktive Konditionen**

Westfalen **Commerce de fer fribourgeois SA**
Rue de Lausanne 85, Route des Dallières 13-15
026/351 67 67 1701 Fribourg 026/422 77 17

hatte und nach Ablaufdatum dieses Vertrags keine Leistungen mehr erhielt, was gegen den LMV verstösst, da dieser nicht vorsieht, dass die Leistungen nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses gestoppt werden. Ausserdem geniesst der Angestellte Freizügigkeit und kann einen Einzelvertrag abschliessen. Das zweite Beispiel betrifft die Anzahl der einem Arbeitnehmer ausbezahlten Taggelder. Der betreffende Versicherer zählte geleistete Teilentschädigungen als Vollentschädigungen, was gegen den LMV verstösst. Im Art. 64, Abs. 3, Bst. c) legt der LMV nämlich die Entrichtung des Krankentaggelds während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen fest.

Zahlreiche Gespräche und ein beachtlicher Briefaustausch sind notwendig, um solche Situationen zu regeln. Manchmal zeigt sich die Versicherungsgesellschaft kulant. Solche Situationen sind nervenaufreibend und kosten unnötig viel Zeit und Energie.

Um solche Problemfälle zu verhindern, raten wir Ihnen, Ihre Krankentaggeldversicherungsverträge mit Ihren Versicherern zu besprechen, ihnen eine Kopie des Art. 64 des LMV sowie dessen Anhangs 10 zuzustellen und zu verlangen, dass auf dem Vertrag vermerkt wird, dass dieser den Anforderungen des LMV gerecht wird. Bei Schwierigkeiten steht Ihnen der Unterzeichnende zur Verfügung und unterstützt Sie, wenn Sie diesbezüglich Schritte unternehmen. ■

René Schouwey

Le poids des mots

Plusieurs entreprises nous ont appelé parce qu'elles rencontraient des difficultés avec des travailleurs qui les avaient quittés car ceux-ci remettaient en cause leur intégration à une classe de salaire

Les entreprises en question avaient en effet délivré des attestations à leurs employés afin de faciliter la conclusion de contrats de diverses natures. Croyant bien faire, elles ont inscrit dans ces attestations des fonctions d'ouvrier maçon pour un ouvrier B de la construction ou de chef d'équipe pour quelqu'un qui prenait en charge deux ou trois ouvriers pour de petits travaux et qui était en fait un maçon A.

Forts de ces documents, ces employés se sont adressés à leur syndicat qui, en leur nom, a revendiqué une rectification de la classification et du salaire. De telles situations ne peuvent se résoudre que par la négociation ou devant le Tribunal des Prud' hommes. Dans tous les cas, elles se soldent par une perte financière pour l'entreprise, car en procédant de la sorte, l'entreprise fournit à son travailleur le bâton pour la taper.

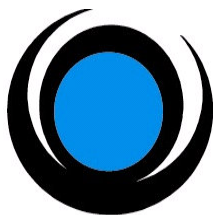
Au vu de ces situations, nous ne pouvons que vous conseiller de peser vos mots lors de la rédaction d'attestations ou autres documents dont vos collaborateurs auraient besoin. La fonction de ceux-ci ne doit pas être embellie, mais décrite au plus juste. De plus, il est aussi possible de préciser le but et le destinataire de l'attestation et d'inclure une clause de réserve fixant un usage exclusif de celle-ci à son objectif.

Conclusion : si personne n'arrive à définir le poids des mots en kilos, d'autres sont parfaitement à même de le chiffrer en francs. ■

René Schouwey

**Favorisez nos
annonceurs !**

Fabrique de produits en béton et simili



A. HELFER SA

Rte des Chênes 46 – 1727 Corpataux
Tél. 026 460 72 72 – Fax 026 466 68 67

LEVA CORBIERES SA

Rte des Echampis 3 – 1647 Corbières
Tél. 026 915 15 45 – Fax 026 915 14 06

Das Gewicht der Worte

Mehrere Unternehmen haben uns angerufen. Sie hatten Schwierigkeiten mit Arbeitnehmern, die gekündigt hatten, weil sie ihre Integrierung in eine Lohnklasse in Frage stellten.

Die betreffenden Unternehmen hatten ihren Angestellten nämlich Bescheinigungen ausgestellt, um ihnen gewisse Vertragsabschlüsse zu erleichtern. Sie hatten es gut gemeint und in diesen Bescheinigungen Maurerarbeiterfunktionen für einen Bauarbeiter B oder Vorarbeiterfunktionen für einen Angestellten, der sich bei kleinere Arbeiten um zwei oder drei Arbeiter kümmerte und eigentlich A-Maurer war, angegeben.

Mit diesen Unterlagen gingen die betreffenden Arbeitnehmer zu ihrer Gewerkschaft, die in deren Namen eine Einstufungs- und Lohnberichtigung beantragte. Solche Situationen lassen

sich nur durch Verhandlungen oder vor dem Arbeitsgericht lösen. In jedem Fall führen sie zu einem finanziellen Verlust des Unternehmens, das ihrem Angestellten auf diese Weise eine Waffe beschafft, die er dann gegen das Unternehmen richtet. Aufgrund dieser Fälle raten wir Ihnen dringendst, beim Verfassen von Bescheinigungen oder anderen Dokumenten für Ihre Mitarbeiter, Ihre Worte sorgfältig abzuwägen. Sie sollten die Aufgaben Ihrer Mitarbeiter nicht verschönern, sondern möglichst wahrheitsgemäss beschreiben. Ausserdem kann man in der Bescheinigung auch einen Zweck und den Empfänger der Bescheinigung angeben und eine Vorbehaltsklausel einfügen, mit welcher das Dokument nur zu seinem Zweck verwendet werden darf.

Schlussfolgerung: auch wenn niemand das Gewicht der Worte in Kilos ausdrücken kann, sind bestimmte Leute durchaus in der Lage, dieses Gewicht in Franken umzurechnen. ■

René Schouwey

A vos agendas

- 27.01.10** Conférence sur le « Management Risk »
- 28.01.10** Echange d'expérience « sécurité au travail »
- 24.02.10** Conférence « L'absentéisme au travail »
- 27.04.10** Comité FFE
- 06.05.10** Remise des diplômes de chefs d'équipe
- 20.05.10** Assemblée des délégués SSE (Berne)
- 27.05.10** **Assemblée ordinaire de la FFE (Veveyse)**
- 25.06.10** Journée de la Construction (Zürich)
- 02.07.10** Clôture scolaire
- 23.09.10** Sortie des membres
- 17.11.10** Assemblée des délégués SSE (Locarno)
- 23.11.10** Comité FFE
- 16.12.10** **Assemblée extraordinaire de la FFE (Sarine)**

Travailleurs temporaires

L'employeur qui fait appel à des travailleurs temporaires est responsable de leur sécurité sur le chantier.

En tant qu'entreprise faisant appel aux services d'un travailleur temporaire, c'est vous en votre qualité d'employeur qui êtes responsable de la sécurité des travailleurs temporaires. Ce point a été clairement défini par le législateur dans l'Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA).

L'article 10 OPA, consacré au travail temporaire, stipule: «L'employeur qui occupe dans son entreprise de la main-d'œuvre dont il loue les services à un autre employeur, a envers elle les mêmes obligations en matière de sécurité au travail qu'à l'égard de ses propres travailleurs.»

Il apparaît ainsi qu'il n'y a pas de différence entre personnel propre et collaborateurs temporaires. Ce fait est déjà souligné dans l'article 6 de la même ordonnance. Cet article traite plus précisément de l'information et de l'instruction nécessaires au sujet des risques auxquels les travailleurs sont exposés:

Les trois conseils de la suva

Chaque entrepreneur, chaque chef du personnel peut se retrouver confronté un jour ou l'autre à un manque de main-d'œuvre. Et dans une telle situation, chacun est heureux de pouvoir faire appel à une entreprise de prêt de personnel. Dans la pratique, on constate beaucoup de négligences et d'incertitudes autour de la mission des travailleurs temporaires. La conséquence: ces salariés présentent un risque d'accident nettement supérieur à la moyenne des autres personnes assurées auprès de la Suva. **Le risque d'accident des temporaires est particulièrement élevé dans le secteur de la construction.**

- En tant que chef d'une entreprise, vous êtes responsable de la sécurité et de la protection de la santé des travailleurs temporaires au même titre que pour vos propres collaborateurs.
- Les travailleurs temporaires sont souvent des «nouveaux». Ils présentent un risque d'accident accru. Tenez-en compte lorsque vous occupez du personnel temporaire.
- Passez des conventions avec l'entreprise de prêt. La définition des profils d'exigence et des équipements de protection requis constitue un point fondamental pour la sécurité.

Debrunner Acifer

klöckner & co multi metal distribution

Le partenaire de l'entrepreneur pour

Aciers d'armature, treillis, préfabrication et accessoires d'armature, aciers, canalisations PVC- PE, gabions, géotextiles, regards, outillage - machines,....

Route du Tir Fédéral 14
1723 Givisiez
tél. 026 460 23 18
fax 026 460 22 51
sales_fr@d-a.ch



«¹ L'employeur veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail; elles doivent être répétées si nécessaire.»

«³ L'employeur veille à ce que les travailleurs observent les mesures relatives à la sécurité au travail.»

Il est important de souligner que la notion d'employeur ne s'applique pas, ici, à l'entreprise de prêt, mais bien à l'entreprise qui emploie les temporaires. Par conséquent, le personnel temporaire est à considérer comme votre propre personnel. ■

Marco Girolami

IBC Insurance Broking Consulting

Assemblée extraordinaire de la FFE

Une assemblée extraordinaire au tractanda allégé, a été convoquée le jeudi 10 décembre 2009 à Granges-Paccot. Les affaires statutaires ont été rapidement menées par le Président, Jean-Luc Schouwey. Le dernier point de l'ordre du jour était consacré à diverses informations sur la convention nationale, le nouveau Parifonds, les salaires contractuels 2010, la formation professionnelle, les conférences et séminaires qui seront organisés pour les membres au début de l'année à venir¹. Dans les divers, la HG Commerciale de Villars-sur-Glâne et Sévaz s'est distinguée une fois de plus en remettant, par l'intermédiaire de Philippe Gautier, un chèque de CHF 6'800 en faveur de la formation professionnelle. La Fédération ne peut que réitérer ses plus sincères remerciements pour la générosité de la HG Commerciale.

Jean-Luc Schouwey n'a pas failli à la tradition en souhaitant à tous les membres le meilleur pour l'année 2010, malgré les perspectives plutôt négatives qui pointent à l'horizon.

La soirée s'est terminée au restaurant du Chant'Merle, où 50 entrepreneurs avaient décidé d'oublier pour quelques heures les soucis du chantier autour d'un excellent repas de fin d'année. ■

Jean-Daniel Wicht

¹Toutes les informations dispensées durant l'assemblée se trouvent également sur notre site internet, ont été ou seront envoyées par courrier à chaque membre.

Sortie des membres 2009

Le développement durable est le sujet d'actualité par défaut de notre société de consommation. Plus personne ne conteste aujourd'hui que tout doit être entrepris afin de limiter notre empreinte sur cette terre afin de préserver les ressources naturelles pour les générations futures. De nombreux projets allant dans le sens du développement durable voient le jour également dans notre canton. Les premiers projets d'implantation d'éoliennes ont été évoqués dans la presse récemment. Si le courant produit est propre, certains milieux s'inquiètent malgré

tout de l'impact sur le paysage. Dès lors pourquoi ne pas s'intéresser de plus près à la construction d'une éolienne afin de voir à quels défis les entrepreneurs fribourgeois, comme les autorités, seront appelés à répondre dans un avenir proche.

C'est 25 personnes qui ont participé à la visite du parc d'éoliennes du Mont-Crosin, malgré un temps pluvieux, une fois n'est pas coutume.

Après le repas de midi, les entrepreneurs se sont plongés dans les entrailles de la terre, pour découvrir une autre énergie propre, les moulins souterrain du col des Roches. L'eau a creusé le rocher puis le génie et la volonté de l'homme ont permis d'excaver, à la force du bras, d'impressionnantes caver-

nes sur plusieurs niveaux pour permettre l'installation d'immenses meules de plusieurs mètres de diamètre.

La journée s'est terminée dans le Vully à la cave du Petit Château, chez le vigneron Eric Simonet qui, avec son fils, a montré aux entrepreneurs la passion qui les anime pour élever des vins d'excellente qualité. Rarement la visite d'une cave et de son vignoble n'avaient été aussi passionnante grâce à deux vignerons particulièrement motivés.

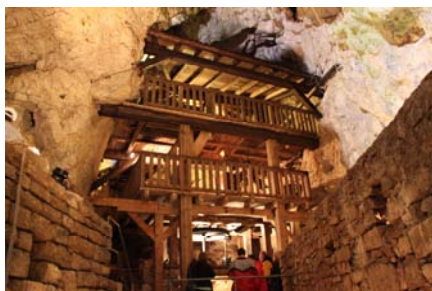
La Fédération remercie toutes les personnes qui ont fait de cette journée une réussite, plus particulièrement nos deux sponsors, la HG Commerciale et la société Altrajob. ■

Jean-Daniel Wicht

Jeudi 17 septembre 2009
Mont Crosin



(Photos JDW)



**Frohe Weihnachten
Joyeux Noël**



HG COMMERCIALE
Matériaux de construction



SPONAGEL
Carrelages

Tout pour la construction !

Bois, carrelages et aménagements extérieurs

Villars-sur-Glâne
rte du Petit-Moncor 11
026 460 81 60
www.hgc.ch

Sévaz
La Guérite
026 663 22 44
www.hgc.ch

Chaque mardi soir à
Villars-sur-Glâne
l'exposition est ouverte
jusqu'à 20h.

