

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Santé!

Période de grippe ici et là, nous pensons avant tout à notre bien-être à long terme. Face à la rage d'épargner qui sévit dans le système de Santé, personne ne souhaite être soigné par du personnel totalement surmené parce que la dotation en personnel de soins est insuffisante. Actuellement, le canton de Neuchâtel montre à nouveau le mauvais exemple dans ce domaine. **Page 6**

La pension et la caisse

Les menuisiers de Suisse alémanique qui vont à la retraite en santé et plein d'entrain peuvent se réjouir de caisses pleines. Une heureuse exception car la réalité est tout autre pour beaucoup de travailleuses et travailleurs. **Pages 7 et 18**

Ouvrir les yeux!

Afin de parvenir à la vieillesse dans le meilleur état de santé possible, il faut être attentif durant la vie active. C'est pourquoi les apprenties et apprentis feraient bien d'appliquer les directives de sécurité et d'oser dire non s'il y a danger. **Page 20**

Sommaire

2 ^e pilier	Page	3
Prévoyance vieillesse, partie 4	Page	4
Automne salarial	Page	5
Santé Suisse romande	Page	6
Caisses de pension	Page	7
Migration	Page	8
Pages romandes	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Pagina en español	Page	14
Página em português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Secrétariat central	Page	17
Industrie énergétique	Page	18
Durabilité: syndicats	Page	19
Apprentissage en toute sécurité	Page	20

Impressum

Syna-Magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 10 éditions par année

Tirage 7968 exemplaires (REMP 2012)

Editeur Syna – le syndicat, Secrétariat central, Case postale, 4601 Olten, www.syna.ch

Rédaction Syna Colette Kalt, Olivia Coray
colette.kalt@syna.ch
olivia.coray@syna.ch

Rédaction Travail.Suisse Linda Rosenkranz
info@travailsuisse.ch

Mise en page Lars Walter,
lars.walter@syna.ch

Impression et expédition
Neue Luzerner Zeitung SA

Modifications d'adresses à Syna – le syndicat, info@syna.ch

Prochaine édition
Vendredi, 24 janvier 2014

Clôture de la rédaction
Mercredi, 8 janvier 2014, 12h00

Une histoire de Noël

Lorsque Marie et Joseph durent se rendre à Bethléem pour le recensement de la population ordonné par le gouvernement de l'époque, ils ne trouvèrent, à la dernière heure, aucun logement et ainsi Jésus vint au monde dans une étable. Lorsque les trois rois mages d'Orient, Gaspard, Melchior et Balthazar cherchaient à se rendre auprès du nouveau-né roi des Juifs et qu'ils demandèrent à Hérode où se trouvait l'enfant, Hérode, roi des Juifs, saisit de panique par cette concurrence, ordonna de tuer tous les nouveau-nés masculins. Devant ce danger, ils fuirent en Egypte et reçurent là-bas, comme l'explique l'histoire, l'asile politique avec regroupement familial pour Marie, Joseph et le petit car seul le Seigneur nouveau-né était menacé.



dur travail des saisonniers et des frontaliers italiens dans la construction de routes, de ponts et de tunnels.

Des êtres humains, pas des numéros

Le 9 février 2014, nous voterons sur l'initiative : «Contre l'immigration de masse». Par l'instauration d'un pourcentage maximum d'étrangers et de contingents, cette initiative veut limiter le séjour d'étrangers et étrangers, de frontalières et frontaliers, de demandeurs d'asile, ainsi que limiter le regroupement familial. L'initiative Ecopop, sur laquelle nous nous prononcerons plus tard, veut limiter la croissance annuelle des étrangers à 0,2 pour cent de la totalité de la population suisse. L'élargissement de la libre-circulation des personnes à la Croatie et, partant, l'application des contrats bilatéraux, est menacé par le référendum parce que le nombre d'immigrants en Suisse, grâce ou à cause de la libre-circulation des personnes avec l'Union européenne, est bien plus élevé que pronostiqué antérieurement.

Des chiffres, des pour cents, des contingents: lorsque nous voterons sur ces objets, nous devrions penser à l'écrivain Max Frisch qui a écrit: «On a appelé des forces de travail et des humains sont venus.» Des forces de travail qui construisirent énormément et dont nous pouvons être fiers aujourd'hui et des êtres humains qui enrichissent notre vie. Je vous souhaite à toutes et tous une période lumineuse, des jours de fête pleins de bénédictions et le meilleur pour l'an nouveau.

kurt.regotz@syna.ch, Président

* «Al di qua e al di là del confine – Memorie di un Operaio» de Luciano Scaramella, Gordona, Sondrio (I)

Frontaliers et immigrants

Il y a trois semaines, j'ai eu la visite du collègue Sabir Caudry Riaz du Canada (à g. sur la photo). Il y a 30 ans environ, il était accueilli comme requérant d'asile pakistanaise en Valais. Au début, il travailla comme un esclave et s'adressa à la FCOM (aujourd'hui Syna), Fédération chrétienne des ouvriers de la métallurgie. Grâce à de nombreuses interventions, il obtint le permis B pour des motifs humanitaires. Grâce à une bonne formation de base, complétée par du perfectionnement professionnel en Suisse, Sabir trouva une bonne place comme ouvrier de la chimie. Intéressé par la politique sociétale, il aurait souhaité apporter plus à notre pays. Mais cela ne semblait pas possible en Suisse et il immigra donc au Canada. Entre-temps, il est devenu citoyen canadien et conseiller juridique reconnu par les autorités pour les problèmes d'immigration.

Il y a deux semaines, à l'occasion d'une conférence à Chiavenna sur la problématique des frontaliers, le collègue Luciano Scaramella m'a remis son livre paru en 2013 «Mémoires d'un travailleur»*. Ce livre donne aussi un éclairage aux difficiles conditions de vie des frontaliers. En Suisse, il passe pour l'étranger qui entre et sort quotidiennement de notre pays. Dans son pays d'origine, il est taxé de «Svizzero», qui n'est presque jamais là, retourne à la maison à des heures peu chrétiennes et le lendemain matin doit à nouveau partir travailler aux aurores. Et en fin de semaine il doit se reposer de cette vie pénible. Il décrit d'une manière saisissante le

Assureurs-vie

Trop d'argent

En 2012, les assureurs-vie ont à nouveau distraits plus de 650 millions de francs de bénéfice du 2^e pilier. Simultanément, ils prétendent que les rentes ne sont pas suffisamment financées et que, par conséquent, le taux de conversion doit être baissé. La contradiction est frappante.

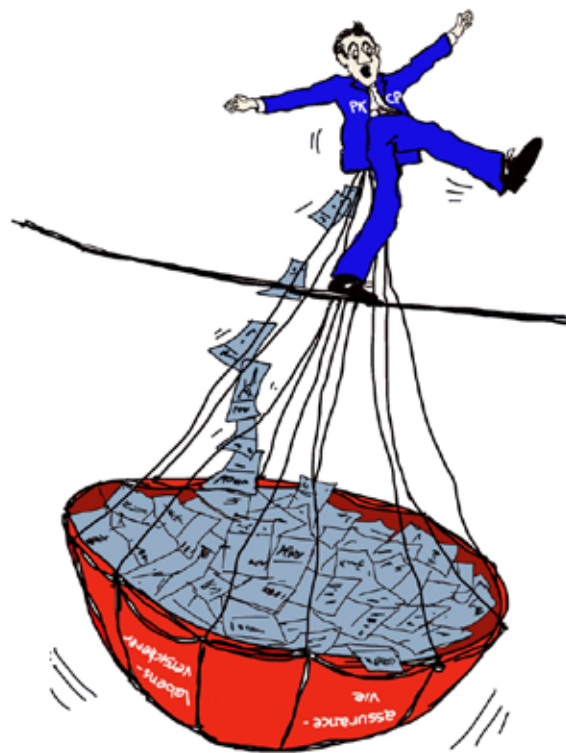
Travail.Suisse a déjà explicité plusieurs fois que l'adaptation du taux de conversion n'était pas tabou. Une telle adaptation doit cependant être liée à des conditions. Une baisse du taux de conversion n'est possible que si la hauteur des rentes est assurée. En plus, des mesures de compensation doivent être décidées afin que la hauteur des rentes actuelles soit garantie à court et long terme. Par ailleurs, le taux de conversion qui est un facteur central de la hauteur des rentes, doit être inscrit dans la loi. Depuis quelque temps, des démantelateurs de rentes aimeraient que cet important critère soit réglé par ordonnance. Nous savons par l'expérience de la fixation du taux d'intérêt minimum que la voie de l'ordonnance ne présage rien de bon.

Elle serait inacceptable. Lorsque le taux de conversion est réglé légalement, les modifications de rentes doivent être décidées par le peuple souverain. Finalement, les bénéfices

des assureurs-vie doivent être limités. Ils gagnent comme toujours plus d'un demi-milliard de francs de bénéfices par année dans le 2^e pilier. Tant qu'un partenaire ne peut pas résorber de tels bénéfices, une baisse des rentes, mais également une augmentation des contributions des travailleuses et travailleurs, est absolument inacceptable. Il serait même indécent de soumettre aux citoyens et citoyennes ce genre de dégradations sociales.

Scandaleux bénéfiques!

Eu égard justement aux bénéfices des assureurs-vie, les choses ne se présentent pas pour le mieux. L'analyse effectuée cette année par Travail.Suisse démontre que les assureurs-vie ont réalisé en 2012, le plus grand bénéfice depuis 2007 et ont écriémé les 2^e piliers de plus de 600 millions. Depuis 2005, ce sont 3,6 milliards de francs qui sont tombés dans les poches des assureurs-vie, respectivement de leurs actionnaires. Ces bénéfices ont été soit payés par les assurés, soit ils proviennent des rendements des capitaux-vieillesse. Ils manquent aujourd'hui pour financer les rentes. C'est tout simplement scandaleux.



Pression au lieu de soulagement: les assureurs-vie s'en mettent pleines les poches. Illustration: Kurt Regotz

Bénéfices des compagnies d'assurance vie sur le 2^e pilier de 2009 à 2012 (en millions de CHF)

	Bénéfice/ Perte Total	Allianz	AXA	La Bâloise	La Mobilière	Helvetia	Swiss Life ¹	Zurich	Autres ¹
2009	629,6	40,8	178,9	39,3	48,8	34,1	206,3	69,1	12,3
2010	609,9	41,6	183,2	31,8	42,8	54,1	165,3	82,8	8,4
2011	627,7	41,9	178,2	9,6	35,9	55,7	213,5	80,8	12,1
2012	660,8	44,2	190,6	45,6	31,0	58,7	206,3	79,4	5,1
Total	2528,0	168,5	730,9	126,3	158,5	202,6	791,4	312,1	37,9
Total par an	632,0	42,1	182,7	31,6	39,6	50,7	197,9	78,0	9,5

Source: FINMA, publication schématique des comptes d'exploitation 2009 à 2012

¹Pax, Nationale, Phenix, Generali, Genevoise, Zenith. Parmi celles-ci, il n'y a plus que Pax sur le marché.

Ne pas faire les choses à moitié

Aujourd'hui, c'est clair. Seules des interventions directes dans la répartition des bénéfices apporteront plus d'argent en faveur des rentes. Et pour cela, le Conseil fédéral doit inscrire des propositions dans le document qu'il soumettra à consultation en vue de la prévoyance vieillesse 2020. Travail.Suisse exige que le Conseil fédéral limite les primes de risques aux 120 pour cent maximum des prestations octroyées aux personnes assurées.

Les primes d'invalidité et de décès, dénommées communément les primes de risques, atteignent aujourd'hui souvent le double des prestations versées. Par ailleurs, la part des revenus (Legal Quote), que les assureurs-vie doivent restituer à leurs assurés, est trop basse. La Legal Quote doit au minimum être augmentée à 95 pour cent. Travail.Suisse attend du Conseil fédéral qu'il ne fasse pas les choses à moitié et qu'il propose des mesures efficaces pour réduire les bénéfices excessifs des assureurs-vie dans le 2^e pilier.

Martin Flügel, Président,
fluegel@travailsuisse.ch

Série sur la prévoyance vieillesse – Partie 4

Retraite flexible pour tous

Seule une minorité se retire du marché du travail à l'âge AVS de 64 ans, respectivement 65. Avec l'introduction d'un âge de retraite de référence, le Conseil fédéral veut flexibiliser l'âge de la retraite. Mais pour que tous puissent choisir librement, des mesures d'accompagnement sont nécessaires.

Les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir choisir, selon leurs besoins, leur date d'entrée à la retraite. Entre 62 et 70 ans, ils ont la possibilité de déterminer le moment de leur début de retraite. Une retraite à la carte est aussi possible. La personne choisit par exemple de travailler à 50 pour cent et d'être pensionnée à 50 pour cent. Cela sonne bien et est sensé dans beaucoup de cas. Les biographies et les situations de vies sont si différentes aujourd'hui que nous n'avons plus à faire à des cas typiques. C'est pourquoi il est légitime que le travailleur ou la travailleuse puisse choisir librement de se retirer totalement ou partiellement de la vie professionnelle en tenant compte de ses gains et de sa santé.

Pas de libre choix

Celui qui perçoit sa rente avant 65 ans doit, selon la réforme de l'âge, subir des réductions techniques d'assurance. Nouveau: les femmes ne seraient mises qu'à 65 ans au bénéfice de la rente totale. Celui ou celle qui prend sa retraite après 65 ans a désormais la possibilité d'améliorer sa rente AVS jusqu'à son maximum par le versement de cotisations supplémentaires. En fait, ce ne sont que les personnes qui disposent de moyens financiers suffisants pour supporter la réduction anticipée de la rente qui peuvent choisir librement un tel système. Et cela est rarement le cas pour des travailleurs et travailleuses qui accomplissent des travaux physiquement pénibles. Lorsque nulles prestations supplémentaires ne sont prévues par les partenaires sociaux – comme c'est le cas par exemple dans la construction – les travailleurs et travailleuses poursuivent leur activité, au détri-



40 pour cent environ des travailleuses et travailleurs prennent une retraite anticipée. Un tiers travaille au-delà de l'âge ordinaire de l'AVS. Photo: Fotolia

ment de leur santé, jusqu'à l'âge ordinaire de l'AVS. Ou, à l'approche de leur fin de carrière, ils sont relégués au chômage ou à l'aide sociale. Un coup d'œil sur les statistiques de l'Assurance-invalidité (AI) atteste que le risque d'invalidité augmente drastiquement dans les dernières années de travail. Après 60 ans, la probabilité pour les femmes d'être à l'AI est de 15 pour cent et pour les hommes de 18 pour cent.

Compensation sociale indispensable

Pour que les travailleuses et travailleurs, désireux de prendre une retraite anticipée, ne tombent pas sur les chemins caillouteux et indignes qui précèdent parfois l'âge de la retraite ordinaire, des mesures doivent être prises pour réduire cette rigueur sociale. Par exemple, ceux à faibles revenus disposent, en moyenne, d'une espérance de vie bien plus faible. Ils doivent donc pouvoir aller en pension plus tôt et sans réduction de rente. La même chose pour les femmes qui, à cause d'une protection sociale insuffisante, ne peuvent pas compter sur une prévoyance vieillesse raisonnable. Dans ces cas, les réductions de rentes sont impossibles. Une compensation sociale, comme contre-poids à l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, doit être adoptée. La proposition du Conseil fédéral d'intro-

duire une compensation sociale ne concerne que des personnes à bas revenus, pour autant qu'elles aient payé l'AVS dans leurs jeunes années (de 18 à 21 ans). Ainsi seraient particulièrement exclus des migrantes et migrants qui sont venus un peu plus tard en Suisse. Par ailleurs, cette réglementation empêcherait de nombreuses femmes de choisir librement leur date de retraite. Le Conseil fédéral doit revoir sa copie et y apporter des améliorations.

Emplois à temps partiel

Une autre condition pour permettre le libre choix de la date de la retraite est l'offre de places de travail. Aujourd'hui les offres attractives de travail pour les travailleuses et travailleurs âgés font souvent défaut. Et les places de travail pour une retraite partielle n'existent pratiquement pas. Beaucoup de choses sont à entreprendre sur le marché du travail. Nous espérons que, face au poids démographique croissant des travailleuses et travailleurs âgés, croisse également le nombre de places à temps partiel attractives. Le paquet de réforme 2020 a de quoi déclencher une discussion nourrie.

Matthias Kuert Killer,
Chef de la politique sociale,
kuert@travailsuisse.ch

Survol de l'automne salarial 2013/2014

Où sinon? Dans la rue?

Toutes les années, cela recommence... Non, on n'évoque pas le temps de l'Avent, le stress des cadeaux et les moments de méditation mais les négociations salariales. Arno Kerst tire un bilan intermédiaire des négociations de cette année.

Syna-Magazine: Les négociations salariales annuelles ne répondent-elles pas à un rituel?

Arno Kerst: Sûrement pas. Je suis convaincu que ces négociations salariales sont indispensables à la prospérité et à la paix sociale. Comme d'habitude, les employeurs et les représentants des travailleuses et travailleurs débattent et trouveront des solutions au partage équitable du bénéfice de l'entreprise, à l'adaptation des salaires au coût de la vie ou au partage de l'accroissement de la productivité. Si la table de négociations n'existait pas, la rue serait continuellement agitée. Et avant tout, il s'agit de déterminer concrètement le revenu dont disposera la travailleuse ou le travailleur pour vivre l'an prochain.

Environ la moitié des travailleuses et travailleurs seulement bénéficient d'une Convention collective de travail, CCT, et donc de négociations salariales collectives...

Oui, exactement, et ce n'est pas bien. Car ainsi les adaptations de salaires de la moitié des travailleuses et travailleurs sont laissées uniquement au bon vouloir patronal. Prétendre que le marché régule les salaires est de la poudre aux yeux. Les acteurs du marché (employeurs et travailleurs) négocient rarement, yeux dans les yeux. C'est pourquoi les syndicats et les règles du jeu des CCT sont si impor-

tants. Elles assurent des négociations correctes entre partenaires égaux en droit. Et la statistique le montre clairement: dans les branches soumises à la CCT, les salaires progressent mieux que l'augmentation moyenne générale de tous les salaires.

Est-ce que la votation de l'initiative 1:12 influence les négociations?

Oui, l'équité salariale est justement revenue sur le tapis. Notre organisation faitière, Travail.Suisse, démontre par son étude, reconduite annuellement, que les salaires de certains dirigeants sont démesurés. Ces constatations ont servi de base à l'initiative 1:12 que Syna a soutenu. Notre syndicat continuera à dénoncer la rapacité de ce cartel de dirigeants. Encore plus que l'initiative 1:12, l'initiative actuelle sur les salaires minimaux influencera les négociations.

L'initiative des salaires minimaux est actuellement débattue au parlement. Comment influencera-t-elle les négociations?

C'est bien que le thème des salaires minimaux défraie l'actualité. Nous ne devons pas oublier que les salaires minimaux sont pour de nombreux travailleurs et travailleuses des salaires effectifs. L'évolution des salaires minimaux dans les branches soumises à la CCT a été cahotante ces dernières années. De 2006 à 2009, l'augmentation a été de 2,25 pour cent par année, alors que, de 2010 à 2013, elle n'a été que de 0,75 pour cent. A fin novembre se profile une croissance des salaires minimaux supérieure à l'année passée.

Par l'augmentation des salaires minimaux chez Lidl à fin septembre, Syna a réussi un coup d'éclat.

Oui, nous devons ce succès à notre partenariat social engagé. Logiquement, Lidl s'en sert pour améliorer son image. Mais plus important, et grâce à l'augmentation



Chaque année, lors de l'automne salarial, Arno Kerst s'engage avec beaucoup de conviction en faveur des travailleuses et travailleurs.

Photo: Colette Kalt

simultanée de la masse salariale de 2,5 pour cent presque tous les collaborateurs et les collaboratrices gagneront plus. Cet accord donne des signes bien au-delà du Commerce de détail. Gagner 4000 francs au minimum est possible pour l'ensemble des branches économiques.

Syna s'engage aussi fortement pour les salaires des femmes. Pourtant, l'égalité salariale n'est pas encore obtenue!

Jusqu'à fin novembre, nous n'avons malheureusement pas obtenu d'accords salariaux spéciaux augmentant le salaire des femmes. Syna est de surcroît déçu de la participation insuffisante des employeurs au libre dialogue sur l'égalité salariale. Nous sommes par contre satisfaits que le Bureau de l'égalité examine actuellement les mesures adéquates pour progresser et aboutir à l'égalité salariale. Car, pour Syna, il est évident que les dispositions légales actuelles et le manque de bonne volonté des employeurs empêchent une véritable égalité salariale.

arno.kerst@syna.ch,
Vice-président

Résultats de l'automne salarial

Syna présentera les accords salariaux 2014 lors d'une conférence de presse avec Travail.Suisse le 16 décembre 2013. Les résultats seront publiés sur www.syna.ch > Notre politique > Résultats salariaux 2014.

Santé Neuchâtel

Le personnel ne veut pas passer à la caisse

Choqué par les mesures d'austérité annoncées par le Conseil d'Etat dans le secteur de la Santé, le personnel est descendu dans la rue à La Chaux-de-Fonds pour exprimer son désaccord envers leur ministre.

Le Conseiller d'Etat, Laurent Kurth, a déclaré aux partenaires sociaux qu'ils devaient bloquer les échelons pour ces prochaines années et renégocier la CCT dans le but de diviser par trois l'augmentation progressive des échelons de la grille salariale. Pour le personnel, il n'en est pas question.

Les manifestantes et manifestants ont exprimé avec force leur volonté de maintenir la CCT Santé21 qui vient d'être renouvelée pour quatre ans et refusent des conditions de travail péjorées. Les partenaires sociaux ont introduit dans la CCT un article précisant que «la CCT est soumise à l'approbation du Conseil d'Etat afin qu'il garantisse les conséquences financières». Cet article a été justement voulu par les partenaires sociaux pour éviter d'avoir une situation ingérable de part et d'autre. Pourtant, la CCT a été soumise au Conseil d'Etat qui l'a approuvée par Arrêté

ainsi que son financement. Or, huit mois plus tard, le Conseil d'Etat l'a déjà oublié. Les conditions fixées par le Conseil d'Etat sont donc inadmissibles et irrecevables.

Pas de couteau sous la gorge!

Le personnel l'avait déjà exprimé lors d'une assemblée générale et, par sa mobilisation, plébiscite les syndicats pour qu'ils poursuivent leur démarche d'appliquer et faire appliquer la CCT Santé21. Giorgio Bragioni, secrétaire régional, a dénoncé ces mesures qui mettent en péril les conditions de travail du personnel de la Santé, la qualité des soins, le partenariat social et la paix du travail. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils négocier avec le couteau sous la gorge? C'est inacceptable!

Charges physiques et psychiques

Déjà depuis plusieurs années, le personnel subit un déficit en dotation du personnel. On sait que les métiers de la Santé sont pénibles dans les hôpitaux, les homes et les soins à domicile. Prenons par exemple le personnel qui travaille dans les EMS: hormis le manque de temps pour écouter les résidentes et résidents et faire leur toilette, il est soumis à des charges très lourdes aussi bien physiques que psychiques. Les horaires sont longs et atypiques, l'organi-

sation du travail se fait sur 24 heures, 7 jours sur 7 et 365 jours par année, les congés sont irréguliers, les dimanches sont rares tout comme la retraite anticipée. Au vu de la pénibilité, ce n'est pas un hasard si, dans ce secteur, la majorité du personnel travaille à temps partiel et que beaucoup arrêtent le travail avant l'âge de la retraite ordinaire pour des raisons de fatigue importante.

Mauvais calculs de l'Etat

Malgré tout, l'Etat décide de faire des économies sur le dos de ce personnel. C'est un très mauvais calcul car, faute de moyens, le travail repose sur un nombre toujours plus réduit de personnel qui s'absente pour cause de maladie, reportant le travail supplémentaire sur le dos des autres collègues qui, à leur tour, tombent malades et ainsi de suite. On assiste à un paradoxe, car limiter les moyens dans les établissements de santé détériore la qualité des soins alors que chacun et chacune d'entre-nous veut pouvoir, le moment venu, bénéficier de soins de qualité octroyés par du personnel disponible, avenant et compétent... alors, le combat continue.

chantal.hayoz@syna.ch,
Secrétaire centrale de la Santé



Pourquoi s'attaque-t-on ainsi au personnel travaillant dans la Santé? Le message est clair: inacceptable!

Photo: Bruno Payard

Les travailleurs et travailleuses et leur Caisse de pension

«Cadeau royal» pour les menuisiers

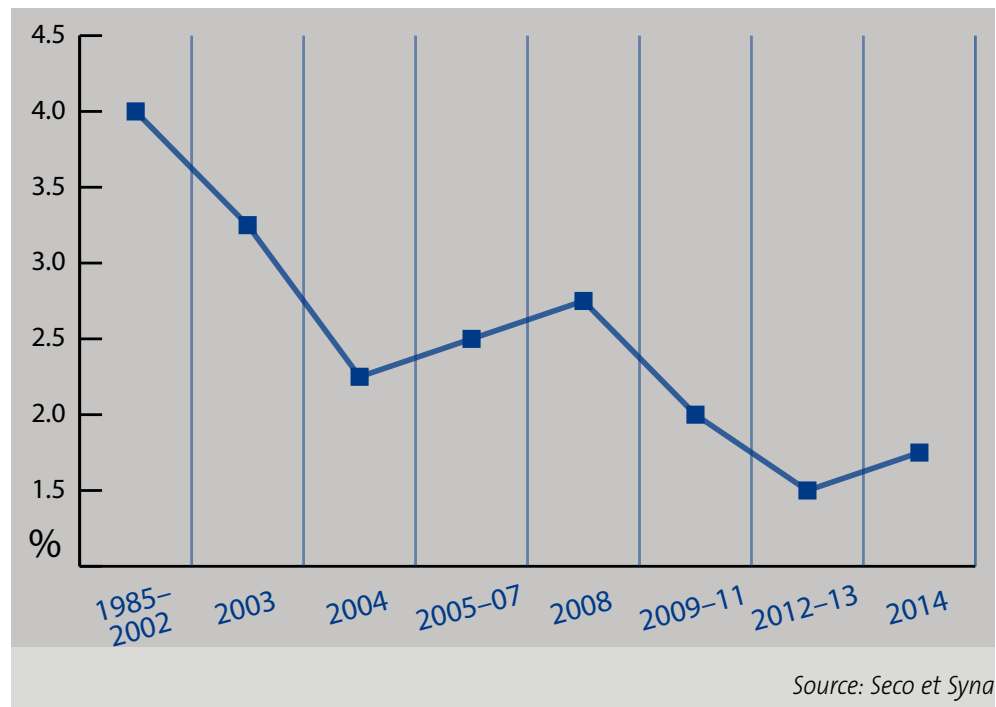
Chaque année, le Conseil fédéral décide du taux d'intérêt minimum de la LPP, Loi sur la prévoyance professionnelle. La Caisse de pension de la menuiserie offre un cadeau royal à ses assurés: elle double le taux d'intérêt minimum fixé par le Conseil fédéral pour 2014 en le fixant à 3,50 pour cent.

Au sujet de la prévoyance professionnelle (LPP), les avis divergent avant tout auprès des jeunes. «Oui, la caisse de pension est importante», pensent plutôt les aînés. «Les retenues en faveur de la caisse de pension pourraient être utilisées autrement», disent les jeunes. Pourtant, lorsqu'il s'agit de calculer les premières rentes, le capital épargné (l'avoir de vieillesse) est la valeur la plus importante. En partant de cet avoir vieillesse, le montant de la rente est déterminé sur la base du taux de conversion. Exemple: un avoir de vieillesse de 100 000 francs donne, avec un taux de conversion de 6,50 pour cent, une rente annuelle de 6500 francs ou mensuelle de 541.65 francs. Plus l'avoir de vieillesse est élevé, plus la rente est forte.

Comme les feuilles d'automne

En automne, lorsque les feuilles tombent, le Conseil fédéral décide du taux de rendement minimum des avoirs vieillesse. Jusqu'en 2002, ce taux se montait à 4 pour cent. Si quelqu'un avait un avoir de vieillesse de 100 000 francs, son compte individuel auprès de la caisse de pension était crédité de 4000 francs d'intérêts. Depuis 2003, le taux d'intérêt minimum de la LPP est, comme les feuilles d'automne, tombé régulièrement. En cette année, il n'est plus que de 1,50 pour cent, le même avoir de vieillesse ne rapportera plus que 1500 francs d'intérêts. Si l'on avait suivi les suggestions de la majorité des employeurs et des assurances, le taux d'intérêt minimum pour 2014 aurait chuté au moins jusqu'à 1,25 pour cent. Cette pression a influencé le gouvernement fédéral qui a finalement fixé le taux minimum d'intérêt à 1,75 pour cent pour 2014. Des milliers de travailleuses et travailleurs ne profite-

Evolution du taux d'intérêt minimum de la LPP



ront pas ou que très partiellement de la croissance du marché des actions. Personne ne doit raconter que les marchés financiers ne rapportent plus. Dans cette analyse, on constate que les mêmes cercles, qui revendiquent une baisse du taux d'intérêt minimum, exigent dans le même souffle la baisse du taux de conversion.

Mais d'autres situations existent ...

Notamment en faveur des travailleuses et travailleurs. Et la preuve est apportée depuis plusieurs années par la Caisse de pension (CP) de la menuiserie. Au cours des dernières années, la CP a payé une treizième rente à Noël. Le taux de conversion n'a pas baissé, l'avoir vieillesse des assurées et assurés était crédité d'un intérêt de 0,5 pour cent supérieur à celui d'autres caisses etc. Pour 2014, la commission d'assurance compétente, dans laquelle siègent également deux représentants de Syna, a décidé d'un cadeau royal en faveur des assurés. Pour l'année à venir, les avoirs vieillesse des menuisiers assurés auprès de la CP seront bonifiés d'un intérêt de 3,50 pour cent. C'est deux fois plus que le taux d'intérêt minimum fixé récemment par le Conseil fédéral. Et cela est possible car, depuis plusieurs années, est pratiqué un modèle d'affaires

extrêmement circonspect et pourtant très rentable. Le partenariat social fonctionne également dans ce domaine mais seulement lorsque les intérêts communs des employeurs et des travailleurs prévalent la capacité individuelle des profits.

Travailleurs, travailleuses: exprimez-vous!

Trop de travailleuses et travailleurs ne se préoccupent pas de savoir à qui est affiliée leur caisse de pension ou comment elle est organisée. Ils abandonnent la gestion de la caisse de pension à leur employeur. Et pourtant, toutes les personnes cotisant disposent d'un droit de participation clair. Les assurés, donc les travailleurs et travailleuses, doivent également se prononcer en cas de changement de caisse de pension. En tant que menuisier ou menuisière, es-tu affilié à une autre caisse de pension? Quel est le taux de couverture de ta caisse de pension? Bénéficies-tu du taux d'intérêt minimum sur ton avoir vieillesse? Parles-en une fois avec ton employeur: un changement pour la caisse de pension des menuisiers est dans tous les cas une variante attractive.

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Chef du secteur artisanat

Des saisonniers déclassés

«Mancava solo un mese...»

Plusieurs fois, Veronica Mazzotta répétait qu'il ne lui manquait qu'un mois. Un mois pour atteindre le jubilé de 30 ans de services comme nettoyeuse auprès de l'hôpital cantonal de Lucerne. Mais la quatrième opération de la hanche fut de trop. Et elle ne reçut pas de rente invalidité. Les arguments du refus? Douteux.

Le 21 décembre, cela fera exactement 45 ans que Veronica et Francesco sont mariés. Leur fils est depuis longtemps adulte. Il a accompli son apprentissage en Suisse et Lucerne est devenu sa patrie. Veronica et Francesco se sentent chez eux dans la ville du bord du Lac des Quatre-cantons. Ils seraient heureux si leur santé était meilleure et que l'Assurance-invalidité (AI) n'avait pas été aussi revêche avec eux. Car les nombreuses années d'un dur labeur ont laissé des traces dans leur organisme. Francesco immigra en Suisse en 1968. Son beau-frère lui avait trouvé un travail. En Calabre, son pays d'origine, il y avait peu à faire et il voulait un avenir digne pour sa famille. Très rapidement, il se sentit bien en Suisse où il était apprécié pour son zèle et son courage. Et qui se serait préoccupé qu'il ne trouvait pas de temps pour apprendre l'allemand? Sur les chantiers, on parlait italien, il pouvait se faire comprendre. Les employeurs n'avaient aucun motif de se plaindre. Veronica rejoignit la Suisse 12 ans plus tard. Elle trouva tout de suite un job auprès de l'hôpital cantonal de Lucerne où elle travailla comme nettoyeuse. A cinq heures le matin, elle prenait le bus pour commencer son travail d'équipe à six heures. Le samedi aussi.

Espoirs d'une vie meilleure

Leur histoire est semblable à de nombreux migrants et migrantes qui, pleins d'espoir, gagnèrent la Suisse pour y travailler. Ils furent accueillis à bras ouverts par leurs employeurs. La main-d'œuvre faisait défaut, les bras manquaient. Tous et toutes étaient les bienvenus pour autant qu'ils s'attellent à leur tâche. L'apprentissage de la langue, des cours d'intégration:



«Bosses» jusqu'à l'accident, puis être abandonnés comme de vieilles chaussettes? Veronica et Francesco s'étaient imaginés vivre autrement leur retraite méritée en Suisse. Photo: Colette Kalt

il n'en n'était pas question. Personne ne se faisait des réflexions à ce sujet. L'important, ils l'apprenaient par eux-mêmes. Ils payaient leur factures ponctuellement, n'étaient jamais à la charge de l'Etat; ils étaient considérés comme intégrés. Aujourd'hui, lorsque beaucoup d'entre eux ont besoin d'aide, ils se tournent vers les secrétaires syndicaux et syndicales qui s'engagent pour eux et essaient d'obtenir les meilleures réponses à leurs problèmes.

En 2013, la situation est fondamentalement différente. Entretemps, les connaissances linguistiques sont réclamées aux migrantes et migrants afin qu'ils aient droit à des mesures de perfectionnement des Offices régionaux de placement (ORP) ou de l'AI en cas de maladie, d'accident ou de chômage.

Les rentes ne sont accordées qu'au compte goutte quand elles ne sont tout simplement pas octroyées. La Suva et l'AI se renvoient volontiers les dossiers de travailleuses et les travailleurs atteints dans leur santé et proches de la retraite. Des rentes, oui. Des rentes, peut-être. Mais à la fin, c'est non. Cela se passa ainsi pour Veronica. Après sa quatrième opération de la hanche, son médecin du travail lui prescrivit une activité assise ou en position couchée. Mais où dénicher ce job? Elle qui avait travaillé presque 30 ans comme nettoyeuse. Et soudainement, ses manques de connais-

sances linguistiques devenaient un obstacle infranchissable. Francesco a eu de la chance dans le malheur. Ses problèmes de santé commencèrent en 2007 par un accident de la route qui mit à mal sa colonne vertébrale. En plus, il fut atteint d'une attaque vasculaire cérébrale et d'insomnies. Comme ouvrier de la construction, il dut rapidement cesser toute activité.

Amertume

En juin 2014, Francesco aura atteint l'âge ordinaire de la retraite. Jusque là, il bénéficiera des prestations de FAR, retraite anticipée de la construction. Ce sont les seules entrées perçues par le couple en ce moment. Leur budget est amélioré par leurs épargnes. Veronica n'a plus de perspectives de travail. Les indemnités de chômage sont épuisées. Par des arguments cousus de fil blanc, l'AI s'est déchargée de ses responsabilités. C'est amer, alors que tous deux ont payé régulièrement leurs cotisations d'assurance. Ces deux membres Syna n'ont aucun reproche à se faire et ont littéralement sacrifié leur santé pour leur travail. Ils étaient venus avec les poches vides et, prochainement, elles le seront à nouveau. Cela, ils ne l'avaient pas imaginé il y a 45 ans.

colette.kalt@syna.ch, Directrice de la Communication et des campagnes

Fribourg

Renouvellement de la CCT

Le 10 octobre 2013, Groupe E Electroménager et Syna ont renouvelé leur Convention collective de travail (CCT) jusqu'au 31 décembre 2017.

Groupe E Electroménager, dès sa fondation par Groupe E en 2009, a signé sa propre Convention collective de travail avec Syna (représenté par le collègue Maurice Clément, aujourd'hui retraité, déjà en collaboration avec Kathrin Ackermann). Aujourd'hui, la société-fille de Groupe E renouvelle sa confiance envers son personnel et marque sa volonté de poursuivre le partenariat social.

CCT de bonne qualité

La durée de validité de la CCT actuelle s'étend du 1^{er} septembre 2009 au 31 décembre 2013. Sans modification majeure, la nouvelle CCT entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014, avec effet jusqu'au 31 décembre 2017. Syna est globalement satisfait de la qualité de cette CCT, des conditions de travail et de la protection offertes au personnel Groupe E Electroménager, tenant compte des caractéristiques et des difficultés propres à la branche du Commerce de détail.



Les partenaires sociaux sont contents avec la nouvelle version de la CCT.

Photo: Syna

Collaboration exemplaire

Groupe E Electroménager se profile aussi comme pionnier du partenariat social en offrant une place aux secrétaires régionales et régionaux de Syna à toutes les rencontres de la Commission du personnel avec la direction.

Spécialiste des grands appareils électroménagers et de l'agencement de cuisines, Groupe E Electroménager possède 11 ma-

gasins, un service de livraison et un service après-vente; l'entreprise est présente dans les cantons de Fribourg et de Vaud. Ses 70 collaborateurs et collaboratrices assurent un service spécialisé et personnalisé à une clientèle privée, ainsi qu'aux régies, architectes et maîtres d'ouvrages.

xavier.hemmer@syna.ch,
Secrétaire régional

La CCT prévoit notamment:

- Grille salariale; négociations salariales chaque année avec le syndicat Syna
- 13^e salaire
- Allocation patronale de 60 francs par enfant
- Paiement du salaire en cas d'incapacité: 100 pour cent durant 14 jours, puis 90 pour cent
- 25 à 30 jours de vacances par année (selon l'âge); 9 jours fériés payés
- Indemnité de repas: 22 francs

Régions Fribourg, Bulle, Neuchâtel

Nous remplissons votre déclaration d'impôts 2014

- Dans votre région
- Recours en cas de nécessité
- Sur rendez-vous

Contactez Mme Laurence Tercier à tél. 077 494 70 51.

Tarifs

Membres:

Fr. 40.– simple / Fr. 60.– spécifique

Non membres:

Fr. 70.– simple / Fr. 90.– spécifique

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

Béatrice Bütikofer
tél. 078 749 15 51
beatrice.butikofer@syna.ch

Rédaction régionale

Fribourg/Neuchâtel: Véronique Rebetez
Genève: Joël Mugny
Jura: Pierre-Alain Grosjean
Vaud: Thierry Lambelet

Numéro 1/14:

Clôture de la rédaction: 6 janvier
Date de parution: 24 janvier

Vaud

Pôle-Nord, novembre 2013

Bonjour,

Cette année, j'ai planifié mon passage pour le

14 décembre 2013, dès 11 h 30
Auberge Communale d'Eclépens

Comme d'habitude, votre syndicat s'occupe de l'organisation. Par contre, je vous remercie de bien vouloir vous annoncer à Syna, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, tél. 021 323 86 17, jusqu'au 17 décembre 2013. Mes assistants animeront la journée avec des activités pour petits et grands. La participation financière s'élève à 20 francs par personne (enfants jusqu'à 12 ans gratuit).

Au nom des enfants, je vous remercie par avance de votre nombreuse participation et me réjouis de vous rencontrer tous et toutes!

Père Noël, vaud@syna.ch



Photo: Fotolia

Formation

Maison Romande de la Propreté

Syna, membre du Conseil de fondation de la Maison Romande de la Propreté, financée par les contributions professionnelles de nos membres, propose des cours de formation destinés au personnel d'entretien à temps partiel, aides-concierges, chefs de site, chefs d'équipe.

Date:	Mardi 21 janvier 2014
Condition:	Capacité à comprendre le français et à s'exprimer oralement
Objectifs:	Réaliser les tâches courantes de nettoyage de locaux, bureaux et sanitaires en assurant de manière autonome un autocontrôle des travaux effectués
Contenu:	Appliquer les règles d'hygiène et d'organisation personnelle Adopter les bonnes attitudes de service Respecter les consignes de sécurité Choisir et doser les produits de nettoyage Effectuer le nettoyage du mobilier Effectuer le nettoyage d'entretien des sanitaires et des bureaux Appliquer les bonnes méthodes de nettoyage des sols Initiation au nettoyage de vitres Initiation au lustrage de sols Assurer l'autocontrôle

Méthodes & moyens pédagogiques:

Exposés théoriques à l'aide de méthodes audiovisuelles interactives.
 Au cours de la formation, une documentation illustrée sera remise aux participantes et participants.
 Nombreux exercices pratiques.

Validation & certificat: Une attestation de formation de la Maison Romande de la Propreté sera remise aux personnes qui auront suivi avec succès l'ensemble de la formation.

Renseignements et inscriptions:

Maison Romande de la Propreté – chemin de Mongevon 13 – 1023 Crissier – tél. 021 633 10 20 – Courriel admin@maisondelaproprete.ch – site internet www.maisondelaproprete.ch ou auprès de Syna – Rue du Valentin 18 – 1004 Lausanne – tél. 021 323 86 17 – Courriel lausanne@syna.ch – site internet www.syna.ch.

Jura

Contre les coupes sociales

Les mesures d'économies, programmées par le Gouvernement bernois, touchent de plein fouet les emplois et les conditions de travail. C'est pourquoi Syna Jura, dans le cadre de l'Intersyndicale de la Santé (Syna, SSP, ASI), s'est mobilisé pour soutenir autant le personnel que les directions des services concernés et aussi pour informer la population.

Précédée d'une conférence de presse fort bien fréquentée, une pause de protestation a été organisée le 7 novembre devant les locaux d'Espas, à Moutier, le Service d'aide et de soins à domicile dont Syna est signataire de la CCT. Un stand a été installé, et une distribution de brochures et de tracts a eu lieu. Plusieurs institutions du Jura bernois, dont la Pimpinière à Tavannes, ont également participé à l'action de débrayage d'une heure prévue durant cette journée de contestation.

Un soutien massif

La pétition des soins à domicile du Jura bernois a recueilli 15 003 signatures. Les paraphe ont été remis lundi matin à la chancellerie d'Etat du canton de Berne. Une trentaine de personnes des six services d'aide et de soins à domicile de la région ont fait le déplacement à Berne, au premier jour de la session du Grand Conseil. Ils ont également distribué des tracts aux députés. Le texte demande au parlement de renoncer aux économies prévues par le gouvernement bernois.

Centaines d'emplois menacés

Si les mesures d'économies prévues sont réalisées, ce serait tout le secteur de l'aide et du maintien à domicile qui en ferait les frais notamment par une réduction du personnel et la péjoration des conditions de travail. Selon des projections de l'association bernoise d'aide et de soins à domicile, les vingt millions que le Conseil exécutif bernois veut économiser en 2014 sur le dos des services de l'ensemble du canton pourraient coûter leur poste à quelque 700

personnes, dont 24 emplois à plein temps et 40 personnes concernées pour le Jura bernois.

Il est important que les institutions, le personnel et les syndicats se manifestent. Un signal d'alarme doit être envoyé. Si le Grand Conseil ne revient pas en arrière, il faudra montrer que chaque mesure planifiée sera combattue.

fabienne.turberg@syna.ch,
Secrétaire régionale

Conférence de presse ESPAS

Les syndicats ainsi que plusieurs institutions actives dans la santé et le social se mobilisent contre le programme d'économies du canton de Berne. Ils dénoncent des mesures qualifiées «d'irresponsables et de catastrophiques» (...) Les coupes frappent notamment le domaine de l'aide et des soins à domicile. Elles pourraient engendrer des diminutions des prestations ainsi que des suppressions de postes.



«Je ne m'attendais pas à récolter autant de signatures», a déclaré Elisabeth Gigandet, directrice d'Espas, qui souhaite que le législatif bernois abandonne les quatre mesures d'économie touchant les soins à domicile.

Photo: PAG

Genève

Dumping sur le chantier du CEVA

Face aux multiples dénonciations syndicales de cas de sous-enchère sur le chantier du CEVA, le Conseil d'Etat a enfin décidé d'agir en décidant de financer deux inspecteurs supplémentaires, entièrement dévoués au contrôle des conditions de travail sur le «chantier du siècle».

Le Conseil d'Etat genevois pallie ainsi à l'irresponsabilité de l'autre maître d'ouvrage, les CFF, qui refusait il y a un mois la demande syndicale d'un renforcement du dispositif de contrôle. Syna se félicite de cette décision, qui complète la mise en place d'un «compte social» pour les travailleurs lésés par des sous-traitants et l'introduction de la responsabilité solidaire pour l'adjudication des travaux du Second-œuvre. Il déplore que les négociations sur le renforcement des mesures d'accompagnement ne débouchent actuellement sur rien de comparable.

Choquante sous-enchère!

Ces derniers mois, les syndicats genevois du bâtiment Syna, le SIT et Unia ont dénoncé à de multiples reprises des cas de sous-enchère sur les chantiers du CEVA. Deux ont été particulièrement choquants: d'un côté, le cas de l'entreprise de transports

«ETA du genevois» qui payait ses travailleurs 1300 € par mois, de l'autre l'entreprise de ferrailage «Manaco», spécialiste en matière de fraude aux assurances sociales et multirécidiviste en infractions salariales. Les deux entreprises exploitaient impunément leurs employés sur le «chantier du siècle», avant que les syndicats dénoncent publiquement leurs pratiques.

«Compte social» enfin instauré

Depuis l'ouverture des chantiers du CEVA, Syna exige du maître d'ouvrage l'exemplarité dans la conduite des travaux, et notamment en matière de lutte contre la sous-enchère et la sous-traitance abusives. Les trois syndicats actifs dans le secteur sont à l'origine d'une série d'actions et de motions parlementaires et ont activement contribué à ce que la Cellule d'accompagnement tripartite des travaux du CEVA (CATTC) puisse mettre en place un dispositif contraignant de contrôle et de sanctions contre les abus des entreprises présentes. Or ce n'est qu'après que les syndicats aient décidé, cet été, de suspendre leur participation à la CATTC en signe de protestation contre l'inactivisme des maîtres d'ouvrage, que les choses ont commencé à bouger: un «compte social» a été instauré, permettant à des travailleurs lésés par des sous-traitants de pouvoir toucher leurs créances salariales, et un dispositif de responsabilité solidaire a été négocié pour l'adjudication des travaux du Second-œuvre.

Sonnette d'alarme tirée

Syna a également tiré la sonnette d'alarme quant au manque de ressources dont disposent les commissions paritaires pour contrôler ce chantier titanique. Or, la revendication du financement de deux inspecteurs supplémentaires par les maîtres d'ouvrage, soutenue par les associations patronales, a sèche-ment été refusée à la mi-octobre par un des deux maîtres d'ouvrage, les CFF. En effet, les CFF ne semblent rien avoir appris du récent scandale de sous-enchère découvert à la gare de Zurich, où des travailleurs détachés polonais avaient été arnaqués à hauteur de 700 000 francs!

Face aux pressions syndicales, le Conseil d'Etat genevois s'est finalement décidé de sauter dans la brèche et de débloquer les fonds pour le financement de deux inspecteurs jusqu'à la fin des travaux. Syna se félicite de cette victoire d'étape et informera les travailleurs du CEVA de l'avancée en matière de respect des conditions de travail. Syna déplore en même temps, que dans un marché du travail de plus en plus tendu par des pratiques abusives de patrons criminels, le gouvernement fédéral et les associations patronales refusent l'amélioration des mesures d'accompagnement à la libre circulation.

Equipe Genève,
geneve@syna.ch



Photo: Clipart

Heures d'ouverture

Nous vous informons que, pendant les fêtes de fin d'année, le secrétariat régional genevois sera fermé du

**vendredi 20 décembre 2013, à 18 h
au vendredi 3 janvier 2014 inclus**

**Réouverture de la permanence
Lundi 6 janvier 2014, à 15 h**

L'équipe de Syna Genève vous souhaite une excellente fête de la Nativité et vous présente tous ses vœux pour 2014.

Campagna 50plus

Formata – versata – senza lavoro

Gli ultracinquantenni alla ricerca di un impiego sono sempre più spesso tema di discussione nei mass media. Le loro difficoltà a trovare lavoro non sono una novità. Lo è, però, la lenta evoluzione delle mentalità. Con il sostegno di Travail.Suisse, l'Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) del Cantone di Argovia si è ora mobilitato.

Quando si tratta di assumere lavoratrici e lavoratori di una certa età, il preconconcetto più diffuso è che costano troppo. E per i datori di lavoro «troppo costoso» è, sovente, un argomento sufficientemente convincente per non dare seguito a una candidatura. Essi trascurano, tuttavia, che i lavoratori con esperienza necessitano di un'introduzione più breve al nuovo impiego, che sono più fedeli all'azienda e che il salario può senz'altro essere negoziato. Tutti fattori che incidono positivamente sui costi.

In Svizzera c'è ancora carenza di manodopera qualificata, e prima o poi questa categoria si esaurirà. Non sarebbe opportuno cambiare le mentalità? Fra molti datori di lavoro aleggia ancora l'idea che i lavoratori mancanti verranno poi reclutati all'estero. Un'attitudine pericolosa: forse costano meno, ma che ne è della correttezza nei confronti dei lavoratori, considerato che i salari subiscono continui tagli?

Attingere infine il potenziale

Che dopo i 50 anni la ricerca di un impiego sia alquanto frustrante e possa durare parecchio, lo sa bene anche Brigitte Pelloli, una dei sei padrini e madrine della campagna di sensibilizzazione triennale «Potential 50plus» che dal 25 ottobre prestano la loro immagine a cartelloni e annunci pubblicitari in tutto il Cantone di Argovia. Il suo più fervido desiderio? Trovare lavoro! «Essere disoccupati non è bello. I dubbi che ti assalgono, la perdita di autostima, le risposte negative a dir poco ridicole anche se corrispondi perfettamente al profilo richiesto ... ti logorano i nervi». Brigitte spulcia ogni giorno dozzine di annunci di lavoro, ripentendosi continuamente: «non scoraggiarti, non scoraggiarti, non scoraggiarti!»

Questo suo personalissimo motto la aiuta a non perdere la speranza.

Anche se l'impresa è tutt'altro che semplice, lei non si lascia abbattere. E la proposta dell'ufficio regionale di collocamento di prestare la sua immagine alla campagna è caduta proprio a fagiolo. «Non ci ho pensato due volte, anche se sapevo di dovermi esporre e che avrei provocato reazioni discordanti. Sono più propensa a mettermi in gioco e a dire: sì, quella sono io! che a eclissarmi». Brigitte ha una formazione come infermiera*, ma ha lavorato anche nella ricerca di laboratorio come neurofisiologa. È stata assistente della direzione scolastica presso un istituto di medicina complementare e specialista sinistri per un'assicurazione. Ha sempre seguito – e segue tuttora – regolari aggiornamenti professionali. Impara velocemente ed è molto flessibile. Brigitte vanta 35 anni di esperienza professionale ed è ben lungi dal voler smettere di lavorare. Anzi, non le dispiacerebbe andare oltre l'età di pensionamento ordinaria.

Non sono ammesse discriminazioni

Con la campagna appena lanciata l'AWA di Argovia si è fissato obiettivi ambiziosi, ma importanti. Ci vuole costanza per combattere attivamente le continue discriminazioni – palesi o velate – dei datori di lavoro nei confronti dell'età. Se pensiamo a quanto sia semplice confutare i preconconcetti nei confronti dei lavoratori di una certa età alla ricerca di un impiego – e come, ciò nondimeno, numerosi datori di lavoro li avanzino senza rifletterci troppo!

Se la Svizzera intende salvaguardare il suo successo economico, occorre un cam-



Brigitte Pelloli è una delle sei persone alla ricerca di un impiego a dare un volto ai manifesti della campagna 50plus.

Layout: Campagna 50plus

biamento di mentalità. Brigitte Pelloli si è fatta avanti coraggiosamente e ha dato un volto ai disoccupati ultracinquantenni. La sua età non è importante. Infatti, ciò che conta sono i suoi 35 anni di esperienza. Sono quelli che le danno valore. Ed è ciò che dovrebbe contare per ogni datore di lavoro!

*Brigitte preferisce questa qualifica professionale.

colette.kalt@syna.ch, responsabile comunicazione e campagne

Informazioni dettagliate sulla campagna alla pagina www.potenzial50plus.ch.

Libre circulación de personas

Sólo sin dumping salarial

Desde el 1 de julio 2013 Croacia se convirtió en miembro de la UE, esto significa que Suiza tiene que hacer frente una vez más a la libre circulación de personas. Al mismo tiempo, tiene que respaldar las medidas de acompañamiento (FLAM; por sus siglas en alemán) y su eficacia en el centro de atención.

Muchos empleados se sienten inseguros y se preguntan: ¿Conseguirán estas medidas de acompañamiento realmente lo que prometen? La pregunta se puede contestar con un sí y un no. Es evidente que los convenios colectivos (GAV; por sus siglas en alemán) son generalmente eficaces, pero hay que asegurarse de que se respeten los salarios mínimos establecidos en los contratos. Sin embargo los controles revelan una y otra vez que no todos los empleadores los cumplen. Los trabajadores con salarios bajos deberán cobrar la diferencia hasta llegar al salario mínimo. Las comisiones paritarias de profesionales, las cuales son las responsables de hacer cumplir esta GAV, no se pueden quejar de tener poco trabajo.

Más difícil o más bien insuficiente, son los sectores sin GAV convenios colectivos. Pasa demasiado tiempo hasta que una comisión tripartita en un sector determine abusos salariales. Además, las penas y las multas para los infractores son demasiado bajas o son aplicadas por los organismos oficiales, pero sólo muy limitadamente. Las dificultades son realmente reconocidas, pero se necesita voluntad política para hacer las correcciones. La posibilidad ya está disponible, según el principio; de la libre circulación de personas de Croacia, pero las medidas de acompañamiento deben reforzarse.

FLAM debe ser ampliada

La inmigración de trabajadores extranjeros se ha incrementado masivamente con los acuerdos bilaterales. Hasta ahora, habían inmigrado sobre todo los profesionales que operan en un segmento de salario más alto (estos ya habían inmigrado con anterioridad). Las medidas de acompañamiento, las cuáles desde 2002 debieron ayudar a evitar el dumping, se han em-



Syna reclama: Ningún incremento de la libre circulación de personas sin la ampliación de las medidas adicionales.
Fotos: Fotolia / collage: Olivia Coray

pleado parcialmente, en parte porque debido a la escasez de trabajadores especializados, la presión salarial no podía ser muy grande. Por el contrario, en la industria de materiales de construcción, la presión sobre los salarios fue muy notoria. Principalmente por los llamados «Trabajadores expatriados», que habían sido enviados por el empresario dador de mano de obra extranjera para realizar un trabajo en Suiza. Es obvio que alemanes, franceses, austriacos, italianos o incluso empresarios de países de Europa Oriental quieren pagar otros salarios a sus trabajadores expatriados. Esto no es así, estos empresarios también están obligados a pagar las cantidades fijadas en los salarios GAV.

Con Croacia y cualquier otro país que se adhiera a la UE, aumenta la presión para los trabajadores en Suiza, por lo tanto, se necesitan instrumentos eficaces. Hoy en día muchos empresarios entrecierran los ojos ante «los profesionales extranjeros más baratos». Esta debería ser la razón principal para que los empresarios y sus representantes políticos se opongan negativamente contra una expansión de la FLAM.

Condiciones previas para un sí

La ampliación de la libre circulación de personas de Croacia necesita un sí de los

suizos. El referéndum debería venir con una mayor probabilidad, de la que trajo consigo una votación popular. Para este sí, es indispensable una ampliación de estas medidas de acompañamiento.

Esto es:

- Fortalecimiento de los controles
- Aumentar los salarios mínimos GAV existentes
- La Declaración de Eficacia General del GAV debería ser más fácil y más rápida
- GAV o a través de los cantones debe promulgar contratos de trabajo estándar para todos los sectores
- Medidas reguladoras más estrictas y el aumento de penas para quienes infringen las normas
- No abolir las disposiciones anteriores.

La UE crece, también lo hace la presión sobre los empleados en Suiza. Nuestros miembros quieren y no deben ser los que paguen la factura. Los empleados pueden y no quieren emigrar a otros países, porque ellos con los salarios que ganan, tarde o temprano no pueden pagar sus gastos. Se necesitan ahora y de inmediato Reglas, de lo contrario, ¡rechazamos este movimiento de la libre circulación de personas de Croacia!

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Jefe del Sector Comercial

Coop: Negociações salariais

Aumento individual

As negociações salariais entre a Syna e a Coop, puderam este ano ser concluídas, com o acordo de um aumento dos salários individuais. A Coop assegura que em 2014, um por cento da massa salarial, será repartida sobre a maioria dos funcionários. Syna aceitou esta solução, mas vai supervisionar a aplicação dos aumentos salariais.

As negociações salariais com a Coop fecham este ano, sem um aumento salarial geral para todos os funcionários. A Coop quer fazer ajustes salariais estruturais dentro das diferentes áreas e fornece para este fim, um total de um por cento da massa salarial. A Syna pede em troca que a maioria dos trabalhadores beneficiem disso, ou seja, pelo menos, a dois terços dos funcionários deve ser concedido um aumento salarial. É claro também, e não menos importante, que os funcionários com baixo rendimento, devem estar envolvidos no aumento salarial negociado.

Não são uma solução permanente

Para a Syna é claro que, esta solução só é aceite com o acompanhamento da execução efetiva. O reajuste salarial individual é aceitável, enquanto equilíbrio estrutural para esta ronda de negociações, mas não como uma solução permanente para o futuro. A Coop promete transparência na execução e cumpre com o acordo de parceria social existente.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secretária Central do setor terciário

Construção

Trabalhadores aprovam contrariados o acordo

A Conferência do setor da construção da Syna de 23 de Novembro, os delegados aprovaram o acordo salarial por maioria.

Eles fizeram isso com tristeza, porque os trabalhadores da construção civil mereciam mais, dado ao forte investimento na construção, os trabalhadores mereciam um aumento maior de salários. Os salários mínimos foram aumentados, os trabalhadores da construção civil recebem em média um aumento de 65 francos.

A indústria está crescendo

Às carteiras de encomendas estão cheias, os trabalhadores da construção civil empenharam fortemente nesse sucesso. Já que os salários foram aumentados apenas modestamente nos últimos anos, os trabalhadores da construção civil, com razão, esperavam um aumento salarial decente.

Congelamento de salários

Depois que a Associação de Empresários Construtores na primeira rodada de negociações anunciou que a maioria dos seus membros rejeitam um aumento salarial e muito menos um aumento no salário mínimo. Depois de várias negociações, finalmente concordaram com um aumento



Os delegados da Syna na votação do acordo sobre aumento salarial no construção.

Foto: Rogério Sampaio

salarial. Os delegados à conferência Syna – do sector da construção civil ficaram desiludidos com os resultados das negociações salariais, mas, esperam, que os aumentos de salários no próximo ano sejam aumentos decentes.

Aumento foi cerca de 65 francos

A massa salarial é aumentada em 0,8 por cento, os trabalhadores da construção civil irão receber um aumento geral de salário de pelo menos 0,4 por cento e os outros 0,4 por cento são distribuídos individualmente em função da avaliação individual. Além disso,

o subsídio de almoço, que será aumentado em 1 franco para a maioria dos trabalhadores da civil. Isso corresponde à cerca de 0,4 por cento adicional na folha de pagamento. Excluindo-se o aumento do subsídio de alimentação adicional, os trabalhadores da construção civil irão receber em média 65 francos de aumento. O salário mínimo será aumentado para todos. Incluindo subsídio de almoço os salários mínimos a serão aumentados cerca de 45 francos.

ernst.zuelle@syna.ch, Secretário
Central sector da construção civil

Cours 2014



Corso in italiano: Informatica Word (3 sabati consecutivi da 6 ore)

Sabato, 18/25 gennaio & 1 febbraio 2014, 09h00 – 12h00 & 13h00 – 16h00.

Luogo: ENAIP Schweiz, Weberstrasse 3, 8004 Zurigo

Obiettivo: Il corso si prefigge di fornire le nozioni teorico pratiche necessarie per la conoscenza di base di Microsoft Word.

Responsabile: Francesca Iannella, coach e trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente d'impresa per la gestione strategica del cambiamento.

Iscrizioni: Al più tardi entro venerdì, 28 dicembre 2013.

Destinatari: É richiesta la conoscenza di base del computer.

Costi: Per i soci del Syna, la partecipazione è gratuita.

Introduction à l'informatique

Samedi, 1^{er} mars 2014, de 9h00 à 12h00.

Lieu: Secrétariat Syna, rue du Valentin 18, 1000 Lausanne

Objectifs: Faire connaissance de l'informatique – Guider le/la participant/e dans son choix, pour la suite en bureautique (systèmes payants et gratuits; Windows, Excel, PowerPoint etc.).

Guider le/la participant/e dans son choix pour l'achat d'un ordinateur si nécessaire (Mac ou PC; ordinateur fixe ou portable).

Contenu: Histoire de l'informatique – Fonctionnement d'un ordinateur et de ses périphériques / Sauvegarde des données sur différents support – Sécurité informatique / Exercices pratiques destinés à se familiariser avec un ordinateur.

Formateur: Philippe Chappuis, formateur informatique et bureautique.

Inscription: jusqu'au vendredi 7 février 2014.

Public cible: Toute personne qui désire connaître l'informatique.

Frais: Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

Je sais gérer mon temps et mes priorités

Vendredi, 7 mars 2014, de 9h00 à 17h00.

Lieu: Secrétariat SCIV Martigny, rue des Finettes 20, 1920 Martigny

Objectifs: Sans parti pris, débattre ensemble de certaines notions professionnelles liées à la gestion des priorités, telles que la surcharge de travail, la surcharge émotionnelle, le cahier des charges, les inclinations inconscientes, la planification, la délégation, le respect d'une échéance, etc.
Savoir distinguer l'urgent de l'important, etc.

Intervenant: Michel Diserens, brevet de formateur d'adultes. Formations universitaires dans les domaines de la gestion des ressources humaines et des finances, conduite d'équipes.

Inscription: jusqu'au vendredi 7 février 2014.

Public cible: Toute personne qui désire connaître l'informatique.

Frais: Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.



Photo: Fotolia

Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres questions, nous sommes volontiers à votre disposition: Téléphone 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, E-Mail arc@travailsuisse.ch. Si vous vous annoncez pour un cours, nous avons besoin des informations suivantes:

- Intitulé du cours
- Nom et Prénom
- Adresse complète
- Numéro de téléphone
- Adresse E-Mail, si vous en avez une

L'équipe d'Arc vous souhaite beaucoup de joie dans la formation!

Un secrétaire central s'en va...

Merci, Guido!

Loyal, rayonnant, amical, conciliant, agissant avec sérénité et persévérance, ferme mais pas agressif, constant, stylé; cela ne peut être que Guido Bechtiger. Après 17 années d'un engagement sans relâche à Syna (avant auprès des Syndicats autonomes), Guido s'en va à la fin de l'année pour goûter une retraite méritée.

Infatigable et constructif

Convaincant et opiniâtre, il contribua à ce que la branche du Nettoyage puisse conclure une première Convention collective de travail, CCT. Les discussions et altercations avec différentes fédérations patronales et des groupements d'entreprises durèrent de nombreuses années jusqu'à ce que cette CCT prometteuse puisse être signée. Cette CCT permet non seulement d'apporter des améliorations des conditions de travail et de salaires mais aussi, par le partenariat social, à améliorer



Pendant la phase d'introduction, Irène et Guido ont travaillé main dans la main. Photo: Colette Kalt

Guido a laissé des traces marquantes dans son activité, vaste et approfondie, auprès de Syna. Pendant des années, il a dirigé l'Association suisse des techniciens-dentistes et assuré ainsi sa stabilité.

Sa contribution à la mise sur pied du secteur des Services dans le nouveau syndicat interprofessionnel, Syna fut essentielle. Même quand ses supérieurs quittaient le Secteur, Guido restait comme secrétaire central polyvalent et résistant, garant de la continuité. Avec intensité, il s'occupa de différentes branches comme l'Artisanat, la Coiffure et finalement la Gastronomie.

l'image de la branche. Et ce qui est encore plus important: la formation et le perfectionnement allaient être fortement encouragés. Guido y a contribué énormément et mérite un merci particulier.

Guido mérite également un merci spécial pour ses propositions constructives dont il a fait bénéficier Syna grâce à sa longue expérience professionnelle.

Nous souhaitons à Guido le meilleur pour un avenir plus tranquille, une bonne santé et du temps, beaucoup de temps pour les siens.

kurt.regotz@syna.ch,
Président

... une secrétaire centrale arrive

Hello, Irene!

Depuis juin de cette année, Irene Darwich travaille comme secrétaire centrale dans le secteur des Services. Elle a repris la branche de la Santé en Suisse alémanique ainsi que, de Guido Bechtiger, les branches de la Coiffure et du Nettoyage.

Irène explique sa motivation comme suit:

«Ma motivation provient en premier de mon envie de m'engager avec énergie et intelligence dans le travail syndical et ainsi de défendre les droits des travailleuses et travailleurs.» Intéressée à la politique, femme engagée professionnellement et maman, c'était clair dès le début qu'un engagement pour améliorer la situation des travailleuses et travailleurs, ainsi que pour plus de justice, demande pugnacité et patience. En peu de temps, Irène a prouvé qu'elle était une syndicaliste engagée et loyale.

Engagée et coopérative

Son style de travail coopératif favorise son insertion professionnelle et elle est appréciée des membres, des collègues ainsi que des partenaires sociaux. Très rapidement, Irène a pris la responsabilité de trois importantes branches: la branche du Nettoyage, la Santé en Suisse allemande ainsi que la Coiffure. Entre-temps, Irène a été élue à l'unanimité par le Comité.

Nous nous réjouissons de poursuivre la collaboration avec notre nouvelle collègue.

carlo.mathieu@syna.ch,
Chef du secteur des Services

Irene Darwich

Formations: Master of Advanced Studies (MAS) Gestion d'entreprises sans but lucratif, Pédagogie sociale HFS, Kosmetikerin EFZ
Née en: 1967

Famille: un fils adulte

Hobbys: lecture, politique, moto

Industrie énergétique: CPE-Coopérative

Unir les travailleurs

La Caisse de Pension Energie (CPE) est la principale institution de prévoyance professionnelle de la branche de l'énergie. Née en 1922, elle est divisée en deux parties: une fondation pour la primauté des cotisations (cf. box) et une société coopérative (CPE-Coopérative) pour la primauté des prestations.

Nous nous intéressons aujourd'hui à CPE-Coopérative, puisque c'est celle qui est aujourd'hui touchée. CPE-Coopérative assure 14 500 personnes, dont 9000 actifs et 5500 rentiers. Ce rapport d'environ 2 à 1 est correct, mais la tendance n'est pas positive: plus ce ratio est bas, plus les efforts demandés aux personnes actives pour payer les rentes dues sont importants!

La représentativité doit être améliorée

Quel est le rôle des représentants des travailleurs et travailleuses au sein de la CPE-Coopérative? Et celui de Syna? Comme toute institution de prévoyance, une composition entre travailleurs-travailleuses et employeurs est assurée. La particularité d'une coopérative est l'assemblée générale des délégués-es. C'est elle qui prend les décisions. Les entreprises qui sont dans la CPE-Coopérative y envoient leurs délégués-es, le même nombre pour les employeurs et pour les employés-es.

Des membres recrutent des membres

Syna s'engage pour un monde du travail plus respectueux.

Communique-nous un nouveau membre et nous t'offrons Fr. 100.-. Annonces via www.syna.ch ou au 0848 848 868.



Ensemble, nous sommes forts!



Incertitudes dans l'industrie de l'énergie: quel avenir pour la Caisse de Pension Energie?

Photo: Fotolia

Ceux-ci élisent leurs représentantes et représentants au conseil d'administration de la Caisse. Pour Syna, il est essentiel que ce choix reflète une véritable représentativité des travailleurs et travailleuses. Syna et ses organisations partenaires s'investiront à l'avenir plus fortement pour trouver des personnes candidates à la fois compétentes et engagées pour ce rôle si important.

A la fin de cet été, la CPE-Coopérative a annoncé une série de mesures. Ce catalogue, mis en consultation jusqu'au début du mois de novembre auprès des délégués-es, est lourd à digérer: forte baisse du taux technique de 3,5 pour cent à 2,5 pour cent, rente duale, mesures d'assainissement automatiques, etc. De plus, la CPE-Coopérative veut retirer à l'assemblée certains pouvoirs en ne lui laissant qu'un rôle essentiellement de validation des décisions, ce qui accélère le fonctionnement de la Caisse, mais au détriment d'un processus plus représentatif et démocratique qui fait, aux yeux de Syna, la force de la CPE-Coopérative.

Une dynamique commune pour les revendications

Syna s'est immédiatement attelé pour créer une dynamique commune pour porter les revendications et les réactions – fortes – des travailleurs et travailleuses. Avec l'aide de Travail.Suisse, et en partenariat avec la Fédération Suisse des Représentations du Personnel de l'Economie Electrique (FPE), Syna a

mené l'effort de coordination et d'information auprès des partenaires dans la branche, notamment les SCIV et l'OCST et le SSP. Syna et ses membres ont mandaté des experts pour évaluer les mesures proposées et leur impact. Nos connaissances et contacts dans la branche ont été un élément essentiel, démontrant à beaucoup l'atout de l'appartenance à un syndicat.

Ce travail a été nécessaire et a porté ses fruits, bien que le délai très court ait été un grand obstacle. Ce n'est que dans un effort commun que le personnel de la branche réussira à se faire entendre là où se prennent des décisions concernant leur avenir! En attendant, l'assemblée du printemps 2014 qui devra entériner les décisions concernant la CPE-Coopérative, Syna, porté par la force et l'engagement de ses membres et soutenu par ses partenaires, poursuivra l'effort afin de défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses de l'énergie dans cette période quelque peu incertaine pour la branche.

diego.frieden@syna.ch, Secrétaire central de l'Industrie énergétique

Primauté des prestations: la rente est assurée, la cotisation est adaptée en conséquence

Primauté des cotisations: la rente dépend des contributions versées

Echange intersyndical

La Hongrie visite la Suisse

Un projet helvético-hongrois cherche les meilleures solutions pour intégrer des travailleurs hongrois de plus de 50 ans dans leur marché du travail. Dans ce but, une délégation hongroise a visité la Suisse à fin novembre. Travail. Suisse et Syna l'ont accueillie.

En comparaison avec les pays de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre-échange (AELE), les travailleurs de plus de 50 ans jouissent en Suisse d'une meilleure situation. Ils occupent la troisième place derrière l'Islande et la Suède. En 2011, le taux d'occupation des 50 à 64 ans était de 76 pour cent en Suisse alors que la moyenne de l'UE était de 49,7 pour cent. Cela s'explique en partie par un taux de chômage bien plus bas en Suisse mais aussi parce que les travailleurs âgés et leurs revendications sont en Suisse, lentement mais sûrement, pris en compte par les défis du marché du travail et de la politique. Ainsi, le Conseil fédéral est disposé à examiner un postulat de formation et de perfectionnement professionnel pour les travailleurs âgés. La disqualification doit être réduite et l'offre de perfectionnement professionnel doit être élargie.



La délégation hongroise de six personnes, sous la direction de Maria Vanicsek (3^e depuis la droite), a été accueillie par Kurt Regotz, Tibor Menyhárt (1^{er} et 2^e depuis la gauche) ainsi que Colette Kalt (2^e depuis la droite).
Photo: Lars Walter

Coopération Suisse-Hongrie

Au contraire de la Suisse, la Hongrie connaît l'un des taux d'emploi des aînés parmi les plus bas. C'est pourquoi un projet de coopération Suisse-Hongrie a été développé l'année dernière et financé par la contribution supplémentaire de la Suisse aux nouveaux états européens. Le projet «Promotion de l'emploi des travailleurs âgés. Expériences en Suisse et propositions de mesures pour la Hongrie» permet aux partenaires hongrois du projet,

soit la MOSZ, Fédération hongroise patronale et la VOSZ, Fédération nationale des entrepreneurs et des employeurs hongrois, d'en apprendre plus sur la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché de l'emploi en Suisse.

Voyage de formation

Dans ce contexte, Travail.Suisse a organisé un voyage d'étude en Suisse du 25 au 29 novembre pour les partenaires hongrois. La délégation visita, entre autres, la Poste, la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Est et Syna, autant d'organisations qui, dans des domaines différents, s'engagent afin d'améliorer les conditions du marché de l'emploi pour les travailleurs âgés. Le feed-back des participants fut très positif. Beaucoup de propositions constructives émanant des institutions suisses trouveront, nous l'espérons, leur application en Hongrie. Dès son retour en Hongrie, la délégation rassemblera et commentera les expériences et la pratique observées en Suisse. Sur cette base sera élaborée une publication assortie de recommandations visant à répandre les bonnes pratiques dans diverses régions de Hongrie afin d'améliorer sur place le sort des travailleurs âgés.

Linda Rosenkranz,
Responsable de la communication,
rosenkranz@travailsuisse.ch

Interview avec un membre de la délégation

«Vous avez de bons services publics de l'emploi»

Tibor Menyhárt, secrétaire central Syna, s'entretient avec Mme Maria Vanicsek qui conduit la délégation des partenaires sociaux hongrois.

Tibor Menyhárt: Vous avez déjà visité Travail.Suisse, le Seco et l'Union patronale suisse. Quelles sont vos premières impressions de ce tour d'étude?

Maria Vanicsek: Nous constatons qu'en Suisse aussi la situation n'est pas facile pour les travailleurs âgés, en particulier s'ils doivent retrouver du travail. Nous avons des problèmes similaires en Hongrie, mais c'est encore plus difficile, car la situation économique est aussi moins bonne.

Avez-vous déjà repéré de bonnes idées ici qui pourraient être reprises en Hongrie pour améliorer le taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail?

Nous avons déjà pu prendre connaissance de beaucoup de bonnes idées pour l'employabilité des travailleurs âgés. Il est encore un peu tôt pour dire, parmi ces pratiques, lesquelles pourraient être transposées en Hongrie. Toutefois, nous constatons que vous avez de bons services publics de l'emploi. Il y a certainement là des idées à reprendre car chez nous en Hongrie le service de l'emploi est encore très bureaucratique.

Campagne Suva «Apprentissage en toute sécurité»

Je dois oser dire non

A fin novembre sur un chantier à Alpnach, un vendredi en fin d'après-midi, nous nous sommes entretenus de la sécurité durant l'apprentissage avec Patrick Hurschler. Patrick est en deuxième année d'apprentissage de maçon et travaille dans l'entreprise Bürgi SA à Engelberg.

Sabine Hunger: Patrick, merci beaucoup de prendre du temps pour cet entretien. Tout d'abord: pourquoi as-tu choisi l'apprentissage de maçon?

Patrick Hurschler: Le travail avec le béton me plaît. On peut construire, créer quelque chose, et en fin de journée, on voit le résultat. Une année après, on voit toujours ce qui a été fait. Cela me plaît particulièrement dans cette profession.

Combien d'apprentis travaillent dans ton entreprise?

Nous sommes trois apprentis, et l'entreprise compte 36 personnes en tout. Sur le site d'Alpnach, je suis le seul apprenti. Le plus souvent, les apprentis sont répartis sur différents chantiers. De temps en temps, nous sommes deux apprentis sur le même chantier, mais cela est rare.

Campagne Suva «Apprentissage en toute sécurité»

La campagne court depuis juillet. Les apprentis et apprenties, les formateurs, les supérieurs doivent être sensibilisés aux dangers et cela dès le premier jour d'activité déjà. Chaque année, 25 000 jeunes en apprentissage sont victimes d'un accident de travail. La fréquence des accidents auprès des apprenties et apprentis est plus forte que chez les ouvriers et ouvrières qualifiés. C'est pourquoi ils ont tout à fait le droit de dire Stop lorsqu'un danger professionnel les menace.

D'autres infos sur: www.suva.ch/apprentissage, www.facebook.com/suvaschweiz ou sous young@syna.ch.



Patrick Hurschler s'entretient avec le secrétaire régional Urs Gander, qui a saisi l'opportunité de cette rencontre pour accompagner Sabine lors de cette interview. Photo: Sabine Hunger

Est-ce que ton entreprise diffuse des mesures spécifiques pour la sécurité des apprentis?

Non, il n'y a pas de mesures ou de prescriptions spéciales dans notre entreprise. Sur le chantier, le contremaître ou le chef d'équipe sont mes chefs. J'accomplis chaque travail qui m'est confié. Mais c'est peut-être ainsi parce que je me suis habitué à travailler ainsi. Nous avons une exploitation agricole à la maison et c'est peut-être pour cela qu'on peut m'utiliser partout.

Selon une étude, un apprenti sur huit est victime d'un accident. Est-ce que tu as déjà eu ou risqué d'avoir un accident?

Non, je n'ai jamais eu d'accident sur le chantier. Evidemment, j'ai parfois eu les doigts coincés. Mais cela est normal. Cependant j'ai eu dans le passé un accident plus important.

Qu'est-ce qui s'est passé?

Je suis tombé dans un escalier. Je voulais regagner rapidement ma maison pour y accomplir encore quelques travaux. Après le travail, je suis tombé dans l'escalier et je me suis déchiré les ligaments du genou. J'ai dû marcher deux semaines avec les béquilles. C'était pénible.

Abordes-tu maintenant différemment les risques?

(Rires) Non. Il ne peut rien se passer. Je ne cherche pas le risque mais je ne suis pas très prudent. C'est possible que je ne respecte pas toutes les directives de la Suva.

Est-ce que tu pratiques des sports à risques?

Non. Pas du tout, même pas du ski. Autrefois, lorsque je faisais de la lutte, j'ai assez sollicité mes ligaments croisés, et le médecin m'a recommandé de ne plus skier.

Revenons au travail. Es-tu spécialement instruit pour l'exécution de travaux difficiles et délicats?

Instruit, pas nécessairement. Mais lorsque je ne comprends pas quelque chose, je questionne toujours. Je me fais expliquer ou montrer les travaux difficiles.

Comment contribues-tu personnellement à la sécurité au travail? Rends-tu par exemple attentifs tes collègues à un danger?

Non, pas spécialement. Comme je ne suis pas toujours un modèle de sécurité, je n'avise pas les autres. Je ne décèle pas facilement les situations de travail délicates.

Merci beaucoup pour cet entretien. Je te souhaite un apprentissage sans accident. Et continue à ressentir de la joie dans ton travail. Tout de bon.

sabine.hunger@syna.ch,
Responsable de la politique sociétale