

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

## On peut souvent mieux!

Assez souvent, les négociations entre partenaires sociaux s'avèrent difficiles, s'enlisent ou s'arrêtent. Mais simultanément surgit une nouvelle culture fédérative. Les discussions se déroulent à hauteur d'yeux, les employeurs viennent à la rencontre des syndicats. Construction en bois Suisse, Enveloppe du bâtiment et maintenant le secteur principal de la Construction le montrent. **Page 7**

### Plus que panosser et épousseter

Souvent, nous ne le voyons pas. Ce qui autrefois «était à la portée de tous» nécessite aujourd'hui une formation. Les «femmes de ménage» sont devenues des nettoyeuses et nettoyeurs: il est grand temps que nous les respections! **Page 8**

### La bourse ou la vie!

Quelle est la probabilité que vous soyez interpellé par un «client» par les mots «la bourse ou la vie!»? Faible, pour la plupart d'entre nous. Tout autre pour le personnel des magasins de stations-service. Et qu'en sera-t-il si les heures d'ouverture sont élargies? **Page 17**

**Sommaire**

Droits syndicaux	Page	3
Prévoyance vieillesse	Page	4
Salaires minimaux	Page	5
CCT MEM	Page	6
Industrie graphique	Page	6
Nouvelle culture fédérative	Page	7
Nettoyage	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
Shops de stations-service	Page	17
Industrie du papier	Page	18
BASF	Page	19
Durabilité: point de vue historique	Page	19
Cours pour les jeunes	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** Thérèse Schmid  
info@travailsuisse.ch

**Impression et expédition**  
Neue Luzerner Zeitung SA

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

**Prochaine édition**  
Vendredi, 12 juillet 2013

**Clôture de la rédaction**  
Vendredi, 26 juin 2013, 12h00

# Offrir une perspective



La problématique du chômage des jeunes en Europe (plus particulièrement au Sud), la génération perdue, la jeunesse sans perspectives étaient omniprésentes dans les discours du 1<sup>er</sup>

mai. Par contre, des concepts et des solutions contre le chômage ont été à peine abordés. Peu ou rien n'est entrepris dans ce domaine. Et en Suisse, la majorité ignore que ce problème est imputable à notre action défailante.

## La Suisse fait mieux que l'UE

Notre système de formation duale contribue essentiellement à ce que nos jeunes entrent relativement vite dans la vie professionnelle, reçoivent un emploi et sont ainsi peu touchés par le chômage. Toutefois, en Suisse et comparés à d'autres couches de la population, les jeunes sont frappés au-dessus de la moyenne par le chômage. Il est vrai que cela n'est pas comparable avec la situation quotidienne vécue dans le sud de l'Europe. Les conséquences de ce haut taux de chômage sont difficiles à prévoir. Et comme cela est devenu évident entretemps, il ne s'agit pas que de travail mais de bien plus. Celui qui n'a pas de travail n'a pas d'argent, et celui qui n'a pas d'argent ne dépense rien. C'est la face économique. L'autre, le visage social, est encore plus important. La paix sociale, la vie communautaire mais aussi le développement de chaque jeune sont menacés. Que feriez-vous si, après de longues études, l'apprentissage de cinq langues et l'acceptation de jobs mal payés, vous n'aviez toujours pas de perspectives de gagner correctement votre vie? Abandonneriez-vous la maison de vos parents et essaieriez-vous de vous lancer dans la rue? Fonderiez-vous une famille? Quelles perspectives s'offriraient à vous?

## Syna agit

Même si nous vivons en Suisse dans une situation privilégiée, les jeunes doivent avoir aussi leur place dans notre

société. Le certificat de capacité professionnelle n'est par exemple plus une garantie pour financer sa subsistance et fonder une famille. Les jeunes sont invités rapidement après la fin de leur apprentissage à se perfectionner. Ici, Syna agit, et les jeunes s'épanouissent en suivant les cours ARC en collaboration avec Transfair. Les jeunes n'ont pas seulement besoin d'une formation professionnelle, ils ont besoin d'un bagage quotidien. Ils doivent avec assurance et souverainement gérer leur fiscalité, la caisse-maladie, les assurances, les séjours à l'étranger mais aussi le maniement des langues. Le but est de fortifier la jeunesse pour lui permettre d'évoluer avec sûreté dans la société et notre système économique. La tâche du syndicat ne se résume pas à s'engager pour de bonnes et correctes conditions de travail mais aussi pour renforcer leurs membres et leur donner ainsi plus d'autonomie. Beaucoup de savoir est généré là où les jeunes dialoguent. Où ils échangent et se connectent dans un réseau. Quand cela se produit, des perspectives s'ouvrent dans la société, dans le système économique ou aussi à l'intérieur du syndicat.

## Le mot magique: durabilité

Les jeunes ont besoin d'espace pour s'épanouir et démontrer leurs capacités. Car ce n'est qu'ainsi que nous pouvons obtenir de la continuité. Cela signifie aussi constance pour la défense et la promotion de nos acquis tels que les assurances sociales, le partenariat social ou le bon fonctionnement de notre démocratie. Une jeunesse qui n'est pas intégrée au système actuel ne peut pas en reconnaître la valeur. En attendant? C'est notre responsabilité d'inclure intelligemment les jeunes. Voilà pourquoi nous devons leur offrir des perspectives. Ainsi nous pourrions assurer le développement durable de la Suisse.

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



Dans l'intérêt du partenariat social

# Appliquer les droits syndicaux!

**La garantie de la liberté syndicale et du droit de grève dans la Constitution fédérale ne suffisent pas. Les nombreux licenciements abusifs de Représentants du personnel (RP) et des grévistes de l'hôpital de la Providence dans le canton de Neuchâtel, en témoignent.**

La révision de la Constitution fédérale de 1999 avait consacré, avec son Article 28 sur la liberté syndicale, la reconnaissance du droit à faire grève en respectant certaines conditions: rapport aux relations de travail, conformité aux obligations de respecter la paix du travail ou de recourir à une conciliation.

Dans le cas de l'hôpital de la Providence, ces points ont été respectés. Malgré cela, l'hôpital a licencié les grévistes. Cette affaire met en exergue la contradiction flagrante entre les garanties constitutionnelles de la liberté syndicale et du droit de grève et son application sur le terrain: le licenciement des grévistes dans ce cas est clairement abusif. Mais comme le Code des obligations (CO) ne prévoit en cas de licenciement abusif qu'une indemnité d'au maximum 6 mois de salaire, c'est presque une invitation pour les entreprises à se débarrasser du personnel qui se bat pour faire respecter les droits du travail pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs concernés.

## Protection insuffisante

Outre le problème de l'application du droit de grève, il y a aussi la protection contre le licenciement des délégués et déléguées syndicaux et des RP qui est totalement insuffisante. De très nombreux cas ces dernières années montrent des RP licenciés, sous couvert de licenciements économiques, alors qu'ils avaient fait leur «job» en défendant les intérêts des salariés et salariées des entreprises en question.

Par exemple dans le cas de Tamedia, Zurich, le tribunal des prud'hommes de la ville de Zurich a admis le licenciement abusif du président de la RP. Cette personne avait été licenciée pour motif écono-



*Le droit légal de grève ne protège pas les employées et employés de la Providence contre les licenciements abusifs.*  
Photo: Pierre-Alain Grosjean

mique juste avant le début des négociations sur des mesures pour diminuer les effets négatifs de licenciements collectifs. Mais, sans rapport avec la gravité du cas, le Tribunal n'a accordé qu'une indemnité de trois mois de salaire, un montant dérisoire et sans effet dissuasif pour une grande entreprise comme Tamedia.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a indiqué, dans une recommandation à l'attention du Conseil fédéral, que la protection des RP contre la discrimination antisyndicale était tout à fait insuffisante en Suisse. Elle a demandé au Gouvernement suisse de prévoir la possibilité de réintégrer les représentants syndicaux victimes d'un licenciement antisyndical, à l'instar de ce qui est prévu en matière d'égalité entre hommes et femmes.

## Aligné sur le camp patronal

Le Conseil fédéral a envoyé en consultation un projet de révision partielle du CO. En raison de l'opposition du camp patronal, il a cependant renoncé à publier un message et a simplement décidé de donner un mandat à l'Administration fédérale pour rédiger une étude approfondie sur les conditions et les aspects déterminants de la protection des représentants

des travailleurs et travailleuses, en particulier face aux licenciements. Cette décision doit permettre de poursuivre la réflexion avec les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission tripartite pour les affaires de l'OIT.

Il n'y a pas grand-chose à attendre de cette étude, sinon qu'elle devrait confirmer ce que l'on sait déjà: que les RP et le personnel qui se met en grève de façon licite n'ont qu'une protection dérisoire face aux licenciements.

Il devient urgent de faire en sorte que la liberté syndicale puisse s'exercer aussi dans la pratique, Travail.Suisse demande avant tout que les licenciements pour fait de grève respectant les conditions légales et les licenciements abusifs de RP, sous couvert de motifs économiques, doivent être déclarés nuls. Le Conseil fédéral doit fixer dans le CO, en cas de licenciements abusifs, une indemnité pouvant aller au moins jusqu'à un an de salaire. Et le CO doit être révisé afin qu'il permette de ratifier la Convention n° 135 de l'OIT concernant les RP.

**Denis Torche,**  
Membre du bureau exécutif,  
torche@travailsuisse.ch

Prévoyance vieillesse du futur

# Finançable sans coupes

**Les piliers de la prévoyance vieillesse sont actuellement stables. Et ils peuvent le rester à l'avenir sans réduction des prestations. Mais pour cela des recettes supplémentaires sont nécessaires.**

L'année passée, l'AVS a bouclé ses comptes avec 2 milliards de francs de bénéfice. Sa fortune s'élève à 40 milliards de francs et correspond aux 112 pour-cent des dépenses annuelles. A fin 2012, les caisses de pension de droit privé attestent un taux de couverture de 107 pour-cent. Malgré tout, il y a nécessité d'agir. Entre 2020 et 2040, la grande partie des personnes nées dans les périodes de haute natalité prendront leur retraite. Parallèlement, les attentes de rendement du troisième contributeur (marché financier) sont plus basses qu'à une certaine époque. Dans ce contexte, le Conseil fédéral a lancé le paquet de réformes 2020 de la prévoyance vieillesse.

## Garantir le niveau de vie

Le 23 mai 2013, Travail.Suisse a informé l'opinion publique sur les critères néces-

saires de la réforme du point de vue des travailleuses et travailleurs. La prévoyance vieillesse est également finançable à l'avenir dans l'ordre de grandeur actuel. Certes des entrées supplémentaires seront nécessaires compte tenu du développement démographique. Parce que la population active ne diminue pas, il n'est pas nécessaire de procéder à des coupes dans les prestations. Celles-ci ne seraient d'ailleurs pas négociables eu égard à l'objectif constitutionnel de la prévoyance vieillesse. L'AVS plus la Caisse de pension doivent en effet «couvrir les besoins vitaux». Pour cela il est nécessaire d'avoir une rente vieillesse équivalente au 60 pour-cent du dernier salaire. Beaucoup de travailleuses et travailleurs atteignent aujourd'hui tout juste ce niveau de rente. C'est pourquoi les réductions de rente sont taboues. Entre 2020 et 2030, l'AVS aura besoin, à cause du développement démographique, d'un financement supplémentaire de 1 à 2 pour-cent du salaire ou de la TVA.

## Revendications de Travail.Suisse

Les rentes doivent être garanties. Pas de baisse du taux de conversion dans la LPP sans mesures de compensation. Travail.

Suisse propose également une réduction de la déduction de coordination. Et pour toutes les rentes futures qui pourraient baisser à cause d'un taux de conversion plus bas, une rente supplémentaire AVS devrait être octroyée.

Les contradictions doivent être éliminées. L'enrichissement des banques et des assurances sur le dos du deuxième pilier doit cesser. Les primes de risque, hautes et abusives, des assurances-vie doivent être plafonnées et la part des excédents remis aux assurées et assurés doit augmenter. Les frais de gestion des fonds placés qui atteignent aujourd'hui presque 4 milliards doivent baisser.

Les réalités du marché du travail doivent être prises en compte. Selon une étude actuelle, les entrepreneurs ne veulent plus occuper les personnes âgées ou du moins en diminuer le nombre. En cas de manque de main-d'œuvre, ils préfèrent recruter à l'étranger. Une augmentation de l'âge de la retraite au-delà de 65 ans est parfaitement contradictoire avec les réalités du marché du travail. Le défi consiste aujourd'hui à ce que les employées et employés puissent travailler dans de bonnes conditions jusqu'à l'âge actuel de la retraite. Pour relever ce défi, de nouveaux modèles de travail doivent être encouragés.

Garantir le financement. Un automatisme de financement doit être institué afin de garantir la fiabilité du paiement des rentes AVS. Lorsque la fortune de l'AVS est en-dessous d'un quota déterminé, des recettes supplémentaires (TVA et éventuellement cotisations sur les salaires) sont automatiquement levées. En plus, la Confédération doit également participer aux dépenses futures de l'AVS.

Compte tenu des changements sociaux, le travail à temps partiel doit être mieux assuré. C'est pourquoi, dans le deuxième pilier, la déduction de coordination doit être fixée proportionnellement au taux d'activité. C'est pourquoi nous avons besoin d'un âge de retraite flexible avec une compensation sociale pour les revenus modestes.



L'AVS a besoin de recettes supplémentaires afin que soit assuré le niveau de vie des futurs retraités et retraitées. Photo: Fotolia

**Matthias Kuert Killer,**  
Responsable de la politique sociale,  
[kuert@travailsuisse.ch](mailto:kuert@travailsuisse.ch)



Initiative pour salaires minimaux

# Des salaires minimaux pour tous

**Les débats sur l'introduction d'un salaire minimum légal sont en cours. Dans quelques mois, les citoyens et citoyennes répondront à cette question. Est-ce que 4 000 francs par mois est un salaire équitable pour quelqu'un qui travaille 9 heures par jour dans une entreprise d'aménagements de jardins? Et qu'en est-il de celui qui encaisse 60 000 francs par mois?**

Le salaire, respectivement l'argent, est et fut toujours un sujet de discussion en Suisse. Avant tout auprès de celles et ceux qui s'en occupent quotidiennement, qui en font commerce, le cachent ou le blanchissent. Dans ces milieux, une chose est sûre: ces gens n'ont aucun souci d'argent. Ici, l'argent ne tombe pas au compte-gouttes, on discute le plus souvent sur ce sujet pour savoir comment en amasser encore plus. La situation est toute différente pour ceux ou celles qui triment 9 heures par jour ou plus et qui travaillent à l'extérieur sous des pluies battantes ou par de grands froids. Ou pour des vendeuses qui, jour après jour, sont sur pieds dans les magasins, des coiffeuses qui travaillent le dos voûté et bien d'autres encore qu'on pourrait évoquer. Tous et toutes constatent souvent que le mois compte trop de jours par rapport à l'argent à disposition.

## Saisir une opportunité

Nous connaissons avant tout aujourd'hui les salaires minimaux dans les conventions collectives de travail (CCT). Mais il existe des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs qui ne sont soumis à aucune CCT. Dans ces branches au bas salaire, les travailleuses et travailleurs pourraient être aidés par un salaire minimum conventionnel ou légal. Entrons-nous dans un duel entre CCT et loi? Les jérémiades des associations patronales, des représentants de l'économie, des professeurs retentissent toujours lorsqu'il s'agit de fixer dans la loi une référence de base. Pour elles, pour eux, ce sont les partenaires sociaux (via les CCT)



*Tous les travailleurs et travailleuses ne peuvent vivre confortablement du salaire de leur job à plein temps. Un salaire minimum légal pourrait y remédier.*

*Photo: Fotolia*

qui doivent régler ce problème. Déjà oublié? Il en fut ainsi lors des votations sur la sixième semaine de vacances. Mais à peine les rideaux de la votation tombés, l'affirmation ci-dessus n'est plus valable et les années passent. Les progrès dans les CCT sont marginaux et ceux qui ne sont pas soumis aux CCT attendent en vain des améliorations. Concrètement, cela signifie que les salaires dans les branches mal rémunérées sont bloqués à un bas niveau pendant de nombreuses années. Il serait certainement plus judicieux de régler les salaires minimaux par le biais des CCT. Mais face à cette injuste réalité, nous avons prochainement une chance unique d'ancrer dans la loi un salaire minimum.

## Débats sur le salaire équitable?

Mais qu'est un salaire équitable? Si je discute avec des personnes qui gagnent 10 000 francs et plus par mois, l'équité salariale est tout autre que pour celles et ceux qui ne gagnent que 3 000 francs par mois. Ce que ces deux groupes ont en commun, c'est le sentiment, la certitude d'être insuffisamment payés. Mais il est évident pour tous que 3 000 francs par mois ne suffisent absolument pas. Les déclarations des politiciens et politiciennes, des économistes et d'autres représentants du libéralisme sont à chaque

fois une gifle assénée aux petits et moyens salaires. Tous ceux et celles qui doutent que 3 000 francs par mois soient insuffisants pour couvrir le minimum vital, devraient essayer de se contenter de ce pécule durant quelques mois. En ce moment, on débat dans toute l'Europe sur l'introduction, dans une forme à déterminer, de salaires minimaux. Qu'un salaire minimal suisse doit être plus élevé qu'au Portugal, en Allemagne, ou au Luxembourg, cela tombe sous le sens. Les coûts d'entretien sont chez nous bien plus élevés que dans le reste de l'Europe. Et personne ne doit me rétorquer que cela est provoqué par les «hauts» salaires en Suisse. Cette vieille rengaine ne se justifie absolument pas par rapport aux centaines de milliers de personnes qui ne bénéficient pas d'une CCT et qui doivent se débrouiller avec 3 000 francs. C'est clair, et le cercle se ferme à nouveau: le salaire minimum de 4 000 francs sera surtout combattu par ceux et celles qui gagnent bien plus. C'est pourquoi il est temps de faire un petit pas vers l'équité salariale. Le salaire minimum conventionnel ou légal n'est pas institué pour ceux et celles qui gagnent bien mais pour ceux et celles qui gagnent mal.

**werner.rindlisbacher@syna.ch,  
Directeur du secteur Artisanat**

Négociations de la CCT MEM

## Derrière des portes closes

Vous devriez trouver ici le compte-rendu des négociations de la CCT MEM-Industrie. Pour ne pas mettre en danger le résultat de la négociation, les partenaires ont décidé de ne pas communiquer vers l'extérieur. Syna et sa délégation aux pourparlers de 11 personnes sont bien disposés à obtenir un résultat.

arno.kerst@syna.ch,  
Vice-président



La lutte derrière les portes fermées.

Caricature: Kurt Regotz

Industrie graphique

## La CCT en bonne voie

**Après sept séances de pourparlers et une séance préliminaire, le rapprochement auquel personne n'osait plus croire s'est produit. Le 3 mai, les délégations de Syna, Viscom et Syndicom se sont mis d'accord, après des débats longs et acharnés, sur les dispositions qui doivent entrer en vigueur en juillet 2013.**

A fin 2012, les représentants de Viscom avaient interrompu brutalement les négociations de la CCT. L'Industrie graphique étant abandonnée à un vide conventionnel depuis le 1er janvier 2013, les membres étaient profondément déstabilisés.

Le tournant s'est produit le samedi 3 mai, à l'issue d'âpres débats: les partenaires sociaux étaient parvenus à s'entendre sur des points d'ancrage importants. Et ce qui satisfait plus particulièrement Syna: la mise en œuvre de la force obligatoire générale – une requête capitale formulée par les syndicats depuis la fin des années 90 – a été acceptée. Entre autre une augmentation des salaires minimaux aussi bien que l'augmentation des salaires des personnes en formation. Aucune détérioration pour la semaine de 40 heures et en outre une formulation plus contraignante pour l'égalité entre homme et femme.

La base de Syna doit encore donner son consentement le 8 juin 2013 au projet conventionnel négocié. Un optimisme prudent porte dès lors à penser que le vide conventionnel appartiendra bientôt au passé dans l'Industrie graphique.

tibor.menyhart@syna.ch,  
Secrétaire central de  
l'industrie graphique

*Vous trouverez des informations détaillées sur [www.syna.ch](http://www.syna.ch), dans la colonne droite.*

Partenariat social

# Nouvelle culture fédérative

**Depuis 5 ans désormais, les partenaires sociaux de la Convention collective de travail (CCT) de Construction en bois Suisse, pratiquent une nouvelle culture fédérative. Ce que Construction en bois Suisse apporte fonctionne également dans d'autres branches.**

Une enquête récente et représentative menée auprès d'employeurs, de travailleurs et travailleuses, a révélé que la CCT jouissait d'une grande acceptation. Toutefois, un potentiel d'améliorations existe toujours. L'association patronale des entreprises suisses de cette branche s'achoppait par exemple au fait que les jeunes quittaient la branche vers la trentaine. Il s'agissait donc d'améliorer l'attractivité. Et des propositions de solutions émergent d'un management intergénérationnel. La sécurité au travail et la protection de la santé doivent être significativement améliorés. Des collaborateurs ou collaboratrices souffrant de problèmes de santé disposent de conditions de travail adaptées. Par exemple, ils sont reconvertis en passant du montage à l'atelier. Une autre possibilité d'appâter durablement les constructeurs en bois serait d'ouvrir des perspectives. Ainsi, les constructeurs en bois, devraient aussi avoir l'opportunité de bénéficier de la retraite anticipée. Celui qui sait précocement qu'il ne doit plus travailler jusqu'à 65 ans et qu'il peut avoir une retraite anticipée totale ou échelonnée, reste plutôt fidèle à la branche. Les négociations pour un management intergénérationnel débiteront après les vacances d'été.

## Réelles améliorations en vue

Pour Toiture et Façades, un modèle de retraite anticipée a déjà été introduit avec succès. Selon les besoins, une pension anticipée avec une rente transitoire partielle ou complète est possible. Les employeurs et le personnel conviennent ensemble, dans un mode gagnant-gagnant, d'aménager le temps de travail de la retraite partielle. Pour rendre la branche encore plus attractive, l'association patronale propose



*Se prendre au sérieux réciproquement et se rencontrer semblent justement avoir conduit cette branche sur le chemin du succès.*

*Photo: Ernst Zülle*

d'améliorer sensiblement les salaires et les conditions de travail au cours des prochaines cinq années sans d'interminables chahalleries. Une CCT de 5 ans avec compensation automatique du renchérissement et augmentation réelle des salaires, une amélioration des vacances, une intégration des apprentis-es dans le champ d'application, voilà les objectifs visés. Les délégations aux pourparlers se sont déjà mises d'accord sur des critères pour une telle CCT. Maintenant, les instances compétentes des différentes fédérations doivent encore les ratifier. Lors des négociations, on a ressenti des deux côtés de la table, la volonté de rechercher une solution de manière constructive et sans querelles. Et cela a réussi.

## Les entrepreneurs emboîtent le pas

Lors des dernières négociations de la Construction 2012, la discorde et les reproches réciproques ont conduit à l'interruption des négociations. Maintenant, le climat semble avoir changé. Lors d'un entretien entre partenaires sociaux en avril 2013, les thèmes forts de chacune des parties ont été exposés. La Société suisse des entrepreneurs, SSE, aimerait avant tout améliorer l'image de la branche et ainsi

l'attractivité de la profession. Les thèmes suivants doivent être discutés: promotion de la relève, formation professionnelle, marketing, professionnalisation de l'application de la CN (Convention nationale), thèmes politiques qui nuisent à la branche et menacent les places de travail, sécurité au travail et promotion d'un registre professionnel. Ainsi, les employeurs prennent une bonne direction. Il n'est pas admissible que les syndicats doivent chaque année se défendre contre les détériorations des conditions de travail, comme par exemple la protection contre les licenciements. Naturellement, il nous incombe d'afficher des slogans modérés afin de permettre la progression de la branche et des intéressés.

## Le salaire: question importante!

Parmi tous les facteurs cités pour l'obtention d'un climat amélioré de négociations, la question salariale ne doit pas être occultée. Les instances de Syna analyseront la situation économique actuelle et formuleront leurs revendications en automne.

**ernst.zuelle@syna.ch,  
Secrétaire central de la Construction**



Branche du Nettoyage

# «Fair-clean»: campagne de sensibilisation

**Les collaboratrices et collaborateurs du Nettoyage apportent une importante contribution à notre bien-être. Malgré cela, leur travail est peu reconnu et apprécié. C'est pourquoi une campagne de sensibilisation «fair-clean» a été lancée dès le renouvellement de la CCT en 2011.**

Au centre de cette campagne figurent les difficiles conditions de travail, la signification de la branche ainsi que son offre attractive de formation et de perfectionnement. Sous le slogan «Chose propre – prix correct» les partenaires au contrat, Allpura, Syna, Unia et SSP invitent l'opinion publique à plus de respect et de dignité pour cette profession.

## Relation entre le prix et la CCT

La CCT renouvelée apporte aux nettoyeuses et nettoyeurs une augmentation salariale annuelle de 2 à 2,5 pour cent en moyenne et, depuis 2012, l'introduction du 13e salaire. Ces augmentations salariales conduisent les entreprises de Nettoyage à augmenter d'autant leurs prix pour leurs services. Dans une branche où la pression sur les prix est forte, la sous-enchère et les appels d'offres sont quotidiens et cela provoque un développement difficile. Les entreprises de Nettoyage informent leur clientèle sur le lien entre les dispositions contractuelles et les prix de leurs services. Dans des informations écrites aux donneurs d'ordre, les entreprises expliquent les nouveautés et leurs conséquences sur la CCT et appellent simultanément leur clientèle à payer des prix corrects pour les prestations de nettoyage.

## Bien plus qu'un époussetage

Par leur travail, le personnel de nettoyage apporte une précieuse contribution au bien-être des humains et au maintien de la valeur des immeubles. Et bien que tous en profitent, peu de reconnaissance est témoignée au personnel de nettoyage. Cela commence déjà par les appellations. Si des mots comme «poutzer» ou «femme de ménage» étaient remplacés à l'avenir par

des désignations correctes comme «nettoyer» ou «techniciens, techniciennes de surface», la conscience que les professions du Nettoyage sont importantes et exigeantes croîtrait avec le temps. A cela s'ajoute le fait que le Nettoyage est bien plus que des coups de torchon. La forte professionnalisation de la branche exige beaucoup de savoir du personnel de nettoyage. Une formation et un perfectionnement solides sont de nos jours une obligation. Pour tenir compte de cette situation et offrir à leurs clients des prestations de nettoyage de haute qualité, la branche investit environ un tiers des dépenses de la CCT dans la formation de base et le perfectionnement professionnel. Ainsi fut inauguré, en mai 2012, le nouveau centre de formation du Nettoyage à Rickenbach dans le canton de Soleure. C'est la nouvelle centrale pour la formation et le perfectionnement professionnels.

## Gros écho médiatique

Depuis le début de la campagne, sous les titres de «Plus de salaire pour le personnel du Nettoyage», «Un nettoyage professionnel a son prix» ou «La propreté coûte» 80 articles ont été publiés dans la presse ainsi que 16 reportages radiophoniques et télévisuels. Globalement 5,9 millions de lectrices, lecteurs, auditeurs, auditrices, spectateurs et spectatrices ont été rendus attentifs aux préoccupations de la branche du Nettoyage. Le lancement de la campagne «fair-clean» n'est qu'une étape. Beaucoup reste à faire pour convaincre que la propreté a un prix et que les nettoyeuses



*La branche du Nettoyage demande aujourd'hui autant de connaissances que d'autres branches. En conséquence, les employés et employées méritent aussi du respect.*

*Photo: Allpura*

et nettoyeurs méritent respect et reconnaissance pour leur labeur.

[guido.bechtiger@syna.ch](mailto:guido.bechtiger@syna.ch),  
Secrétaire central du Nettoyage

## 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](http://www.syna.ch) ou au 0848 848 868.**



**Ensemble, nous sommes forts!**



Jura

## 1<sup>er</sup> mai interjurassien 2013

**Plus de 500 personnes ont défilé dans les rues de la capitale jurassienne. Sous les drapeaux et les banderoles, l'ambiance a été conviviale et enthousiaste.**

### Vigilante mobilisation

Avant midi de ce 1<sup>er</sup> mai, une forêt de drapeaux aux couleurs de Syna, Unia, Syndicom, SSP, flottent au vent. Puis le cortège prend le chemin de la salle Saint-Georges où auront lieu les discours des orateurs du jour, soit Pierluigi Fedele d'Unia, qui tire sa révérence en allant travailler à la Centrale d'Unia à Berne et Alain Carrupt qui, par leurs discours syndicaux, ont enflammé la salle. Les thèmes des deux syndicalistes ont été divers et variés: le portrait sombre de la situation actuelle des travailleurs et des travailleuses ainsi que des retraités et retraitées dont les droits sont mis à mal par les actuelles politiques d'austérité, la situation précaire dans le domaine des médias, thème brûlant détaillé par Alain

Carrupt de Syndicom, la situation de la Poste.

### Écarts salariaux scandaleux!

Pierluigi Fedele d'Unia a dénoncé les écarts scandaleux entre employés et employées et patrons passés de 1 pour 6 à 1 pour 93. L'initiative 1:12 rétablira un semblant d'équilibre. Il souligne également la perspective des salaires décents pas en-dessous de 4000 francs et le renforcement de l'AVS comme cheval de bataille syndical.

A noter que les nombreux participants et participantes représentaient un peuple de gauche très éclectique. Parmi ce public, le PKK, parti des travailleurs du Kurdistan, des syndicalistes de la première heure ainsi que Thierry Meury, venu soutenir son neveu



*Un pas alerte et un sourire confiant dans les démarches ouvrières pour préserver des conditions de vie dignes.*

qui n'est autre que Pierluigi Fedele d'Unia en partance pour Berne et qui laisse son poste de secrétaire régional à Emilie Moeschler dès le 1<sup>er</sup> juillet.

De nombreux militants et militantes de Syna avaient fait le déplacement jusqu'à Delémont et ont profité, après une grillade, de refaire le monde dans une ambiance des plus sympathiques.

pierre-alain.grosjean@syna.ch,  
Responsable régional



*Marcher, c'est faire un pas vers la liberté!*

*Photos: Pierre-Alain Grosjean*

### IMPRESSUM ROMANDIE

#### Rédaction/Coordination

Eric Favre  
Route du Bisse 63  
3967 Vercorin  
Tél. 079 633 42 93  
ericfavre@netplus.ch

#### Rédaction régionale

**Fribourg-Neuchâtel** Véronique Rebetz  
**Genève** Joël Mugny  
**Jura** Pierre-Alain Grosjean  
**Vaud** Thierry Lambelet



Fribourg

# Des conditions acceptables pour tous

**Aujourd'hui, il n'est plus acceptable que ceux qui produisent le bénéfice, subissent les effets de ceux qui en jouissent: Des salaires dignes, des rentes justes, des conditions acceptables pour tous! Autant de slogans qui ont été criés tout au long de la journée du 1<sup>er</sup> mai fribourgeois.**

Valérie Piller, Conseillère nationale socialiste, a rappelé dans son discours combien notre système économique fondé sur l'enrichissement d'une petite minorité sur le dos d'une majorité est intolérable. Trop de salariées et salariés ne gagnent plus assez pour vivre décemment. Près de 450 000 d'entre eux n'ont pas 4000 francs par mois pour un équivalent plein temps, et doivent recourir à l'aide sociale. Le travail a une valeur et doit permettre à tous de vivre dignement. Mais des conditions acceptables pour tous, c'est également revendiquer des rentes vieillesse meilleures. Lorsque l'on a travaillé toute sa vie, il n'est pas tolérable de devoir calculer chaque centime de son budget pour pouvoir parvenir à joindre les deux bouts. Comme l'a rappelé la Conseillère nationale, les plus touchées sont les femmes, d'abord par des salaires indécents, puis



Tout à gauche, Pierre-Alain Clément, syndic de Fribourg, dont la fidélité au 1<sup>er</sup> mai est exemplaire.

Photos: Véronique Rebetz

par le sacrifice de leur carrière ou d'un plein temps pour s'occuper de leurs jeunes ... mais aussi de leurs vieux! Les femmes biffent ainsi une part importante de leurs rentes futures de premier et deuxième piliers.

Le 1<sup>er</sup> mai 2013 a aussi été l'occasion de rappeler encore une fois combien nous devons être vigilants face au libéralisme sauvage. Les motions Lüscher, Abate, Lombardi, ne visent qu'à créer un nouveau besoin de consommation, sans tenir

compte des conditions de travail de celles et ceux qui auront l'obligation de se mettre au service du consommateur ou de la consommatrice.

Loïc Dobler, secrétaire central en charge de la jeunesse à Syndicom, s'inquiète de la situation des jeunes travailleurs-euses: bas salaires, conditions de travail détériorées, stress grandissant et pas de garantie d'un avenir meilleur.

## Enthousiasme et solidarité

Mais le 1<sup>er</sup> mai fribourgeois a aussi été l'occasion de se rapprocher des travailleurs et travailleuses de Tunisie. Ammar Amroussia, leader de la révolution tunisienne de 2009, secrétaire adjoint du Parti des travailleurs, nous a dépeint une réalité terrifiante. Les travailleurs et travailleuses tunisiens se battent au péril de leur vie, non pas encore pour des conditions de travail meilleures, mais bien pour des conditions de vie: la démocratie est encore dans bien des pays un objectif à atteindre et pour lequel les masses laborieuses se battent.

Près de 500 personnes auront eu l'occasion de se réunir et de manifester à Fribourg, pour renouer et vivre quelques instants, avec solidarité.



A chaque 1<sup>er</sup> mai, la Place Phytton s'anime pour vivre la solidarité et la joie.

veronique.rebetz@syna.ch,  
Responsable régionale

Neuchâtel

## 1<sup>er</sup> mai combatif et émouvant!

400 personnes avaient envahi la place du Marché, nouveau lieu de rencontre pour les militantes et militants du monde du travail.



Catherine Villanueva, la dignité bafouée du travailleur et de la travailleuse justifie la grève.

Une place qui a permis l'installation d'un plus grand nombre de stands qu'autrefois. Et parmi les orateurs et oratrices, pas seulement des politiciens de renom mais deux des courageuses grévistes de la Providence.

Eric Vulruz, syndic de Morges et Josef Zysiadis, ancien Conseiller national, ont vivement intéressés leurs auditrices et auditeurs. Mais lorsque deux des grévistes de la Providence ont raconté leur longue, difficile, légitime et courageuse épopée, l'émotion a habité tous les participants et participantes de ce 1<sup>er</sup> mai. Ces discours furent exemplaires. Et des applaudissements longs et nourris ont salué ces combattantes. Comme la grève n'a malheureusement pas débouché sur un accord entre les acteurs multipartites de ce conflit, ce sont maintenant les tribunaux qui rendront justice.



Christian Moreau, président de Syna Neuchâtel, à l'écoute et au service des membres.

Photos: Giorgio Bragoni

Finalement, un vibrant appel a été lancé en faveur de la manifestation nationale du 1<sup>er</sup> juin à Genève.

[giorgio.bragoni@syna.ch](mailto:giorgio.bragoni@syna.ch),  
Secrétaire régional

Genève

**Halte aux abus patronaux**  
toutes et tous dans la rue  
**1<sup>er</sup> juin prochain !**  
**place Neuve 13h30**

place du Molard  
jonction avec la manifestation USS  
pont du Mont-Blanc  
place des 22-Cantons  
rue de Lausanne  
place des Nations

**Assez de ce système qui ne profite qu'aux plus riches !**  
**Davantage de droits pour les salariés-es !**

**cgas**  
Les syndicats de Genève



Genève

# Des droits et du respect

En cette journée internationale de revendications, quelques milliers de personnes ont participé au cortège, dont la pluie au départ n'a pas retenu les militantes et militants de scander haut et fort que les travailleurs et travailleuses veulent de meilleurs emplois, de meilleurs salaires et de meilleures rentes.



L'envers du décor!

Photo: Georgina Ramos

Nous avons lutté, depuis des années, pour le renforcement et le respect des droits des salariées et des salariés. Dans ce cadre, une initiative a été lancée pour le renforcement du contrôle des entreprises à Genève, au niveau national un salaire minimum légal à 4000 francs par mois, une initiative AVS+, qui vise à augmenter de 10 pour-cent les rentes AVS pour tout le monde et l'initiative 1:12 des jeunes socialistes, afin que les hauts revenus ne soient plus des insultes pour les travailleuses et travailleurs de ce pays.

stand de Syna a, comme par les années passées, rassemblé, devant la convivialité de sardines, bifanas et de quelques flacons alcoolisés, les membres qui venaient partager leurs joies et leurs préoccupations avec les professionnelles et professionnels et entre eux.

cupations avec les professionnelles et professionnels et entre eux.

joel.mugny@syna.ch,  
Responsable administration

## Des discours percutants

Les discours qui ont eu lieu, aussi bien le matin devant le monument du brigadiste que l'après-midi devant les Bastions à la Place de Neuve, ont été très percutants, rappelant le besoin essentiel de la défense des emplois et des protections contre les licenciements. À ce titre, les 22 grévistes de la Providence à Neuchâtel, licenciés alors qu'ils étaient dans une grève licite, ont naturellement fait l'objet de la solidarité de l'ensemble du mouvement syndical genevois. Ce cas a d'ailleurs été rappelé dans les quatre discours qui se sont égrenés le long de la journée.

## Non aux mesures d'urgence

Cette journée était également l'occasion pour rappeler que les syndicats sont totalement opposés aux mesures urgentes sur l'asile qui seront votées le 9 juin 2013 et que nous ne voulons aucunement de cette dégradation de la Suisse qui se veut, par ailleurs, terre d'asile et accueil des organisations internationales.

La fête fut également très belle et le

**Tournoi de Football**  
Stade du Bois de la Bâtie

Dimanche 16 juin 2013  
de 8h30 à 19h00

Spécialités PORTUGAISES  
Frango, bifanas, sardinhas, feijoada...  
Buvette

Sponsorisé par :  
**Monté Cristo Club**

Rinnovato il Consiglio d'Amministrazione

## Nuovo INAS/Syna Svizzera

**Nei giorni 10 e 11 aprile 2013 presso la sede centrale Syna di Olten, si sono svolte le riunioni dei singoli Consigli d'Amministrazione (CdA) INAS/Syna Grigioni-Frontalieri e INAS/Syna-Svizzera.**

L'obiettivo di unificare i due CdA, è, di fatto, una logica conseguenza, visto che i singoli comitati di ogni CdA esprimono quest'intenzione già lo scorso anno. L'ufficio giuridico del Syna con il suo legale Mathias Regotz ed il rappresentante del Syna Nicola Tamburrino, hanno preparato la documentazione necessaria con il Contratto di fusione in conformità con la Legge vigente.

### Decisione unanime

I membri dei due Consigli (CdA) sotto la presidenza di Antonino Sorgi, INAS con il Vicepresidente Kurt Regotz, Syna, preso atto dei bilanci di chiusura 2012 e del Contratto di Fusione si sono espressi unanimi per l'unificazione ad un unico CdA INAS/Syna Svizzera. Decisione quasi storica, in quanto lo Statuto ancora in vigore porta la data del 1956, quando la collaborazione, all'epoca, era garantita dalla Federazione Svizzera dei Sindacati Cristiani e dell'INAS-CISL Svizzera. La costituzione del nuovo



*Riunioni dei singoli Consigli d'Amministrazione (CdA) INAS/Syna Grigioni-Frontalieri e INAS/Syna-Svizzera.*  
Foto: Lars Walter

CdA garantisce la rappresentanza di tutte le parti confluite. I singoli membri, sono stati designati dall'INAS Svizzera, INAS Frontalierato-Grigioni e Syna Svizzera, con validità dal 10 aprile 2013. Il nuovo Statuto sarà aggiornato e redatto, poi sottoposto ai membri del CdA per approvazione.

### Ottimi i rapporti

Il nuovo CdA ha formalmente confermato il nuovo Coordinatore INAS Svizzera: Roberto Crugnola, dopo la scomparsa del rampollo Pino Marranchelli, avvenuta lo scorso aprile 2012. A questo proposito il Syna e l'INAS con tutti i membri del CdA, hanno ricordato Pino, dell'ottimo lavoro svolto e della squisita amicizia che ci hanno accomunato

nel corso degli ultimi 25 anni. Si rimarcava in modo esplicito la forma di collaborazione Syna/INAS nel territorio elvetico e le nuove iniziative messe in atto negli scorsi anni, con uno specifico riferimento a tutta la problematica delle maestranze estere che giornalmente entrano in Svizzera. Lo «sportello europeo» presso la sede Syna a Basilea, dove in un unico contesto si coniuga il supporto con l'esperienza dell'INAS nell'ambito delle assicurazioni sociali e le necessarie risposte relative al mondo del lavoro garantite dal Syna. Lo stesso dicasi per lo sportello europeo operante a Ginevra.

**nicola.tamburrino@syna.ch,**  
Segretario Centrale

Dimissioni di presidente

## Lo fa la chiesa e lo fa il Syna

**A Roma Papa Benedetto XVI ha inaspettatamente passato il testimone al suo successore Francesco. Nel 2014 anche il Syna eleggerà un nuovo presidente.**

Da nuovo sommo pontefice dei poveri molte persone si attendono grandi cose ed è giusto che sia così. È fondamentale che i messaggi della chiesa cattolica, organizzazione attiva a livello globale, indichino la strada verso un futuro migliore e si basino sulle encicliche sociali al fine di dare un

forte segnale al mondo economico oramai privo di valori e orientato solo ai profitti.

Il sindacato Syna basa la sua azione sull'etica sociale cristiana, un aspetto che teniamo a sottolineare anche nel nostro Statuto e che segna fortemente anche la nostra attività sindacale. Al congresso 2010 di San Gallo abbiamo avuto modo di riconfermare l'attualità dei nostri valori fondamentali: dignità dell'uomo, solidarietà, sussidiarietà, bene comune e sostenibilità.

### Cercasi nuovo presidente

Nel 2014 si terrà il prossimo congresso

del Syna nel Vallese. In questa occasione definiremo le nostre priorità a livello sindacale per i prossimi quattro anni. Decisione importante per il futuro. Il congresso del Syna avrà anche il compito di eleggere la prossima o il prossimo presidente. Dopo otto anni alla guida del sindacato ho infatti deciso di dimettermi. Per la successione, il Comitato del Syna auspica una procedura aperta e corretta. Il sindacato ha pertanto già messo internamente a concorso il posto.

**kurt.regotz@syna.ch,**  
Presidente



El reingreso al trabajo

## En la agenda política!

**Quién después de un largo descanso quiere entrar de nuevo en el mundo del trabajo, tiene que superar importantes obstáculos. Esto lo demuestra una investigación. En una reunión celebrada en Berna unos 50 profesionales de Travail.Suisse presentaron la demanda a los políticos.**

Las demandas de Travail.Suisse se centran en tres áreas: la formación profesional (Ley de FP, BBG), el acceso a los beneficios de la Ley de Seguro de Desempleo (AVIG) y la financiación de la educación a través de subvenciones. Algunas de las herramientas ya existen, pero hay ajustes que se deben hacer para garantizar que se tengan en cuenta las necesidades de las personas. Algunos instrumentos adicionales están en preparación, así como: el futuro de la ley de educación y la revisión de la ley de Aportación Educativa.

### La adaptación de los instrumentos

La Ley de la Formación Profesional establece, en sus artículos 31 y 32 antes del párrafo b, que los cantones deben tener en cuenta las necesidades de las personas que se reincorporan al mundo profesional, para un regreso más fácil. El Estado Federal debe estar diseñado para apoyar a los servicios, las personas que han abandonado sus carreras o permitir temporalmente la reentrada. Hubieran sido bienvenidas al cumplimiento de estas disposiciones. Para ello sería necesario que el gobierno federal supervisara eficazmente las medidas adoptadas por los cantones. Con la investigación de Travail.Suisse se determinaron las necesidades del grupo. Ahora, el gobierno federal debe garantizar que esto se realice efectivamente.

La Ley de la Formación Profesional también estipula que los cantones reciban sumas globales para llevar a cabo diversas tareas. Estos se describen en los artículos 53 a 55 y 31 y 32. No se sabe, sin embargo, cómo se utilizan realmente estas cantidades a tanto alzado y si los cantones tienen como objetivo ofertas personalizadas para organizar una vuelta más fácil al trabajo.

La Ley de Seguro de Desempleo (AVIG) se cierra en la práctica re-aumento de las medidas efectivamente prestadas para formación profesional. Los centros de empleo regionales (RAV) de contacto aplican criterios adecuados para la situación particular de las personas sin seguro médico. El proceso de re-ingreso puede durar varios meses. Dado que no es razonable exigir al demandante de empleo para esta búsqueda en particular, ya que tienen que aprender de nuevo. El demandante de empleo no debería estar obligado a aceptar un trabajo cualquiera, mientras se prepara en cursos de re-ingreso para conseguir un trabajo adecuado.

### Herramientas dignas de mejora

Por último, el Parlamento comenzará a debatir sobre la revisión de la contribución de la ley de educación (subvención). El Consejo Federal propone esta revisión como una contrapropuesta a la iniciativa de las asociaciones de estudiantes becados suizos VSS. Que se debe levantar el límite de edad de 35 años. Después de una retirada del trabajo, generalmente de por lo menos 10 años, son de hecho, a menudo mayores de 45 años.

### Todavía hay mucho por hacer

Aún no se han puesto en discusión sobre la mesa otros ajustes, como por ejemplo el aumento de la financiación de los centros de asesoramiento de la mujer. Ellos deben ser financiados con las contribuciones, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal



*Cuanto mayor sea la interrupción, más difícil es el reingreso.*

*Foto: Fotolia*

sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Porque después de la última revisión del seguro de desempleo, los centros de asesoramiento privados deben atender a más personas. Ellos a menudo son los contemplados por la RAV, y ya no son capaces de responder a tanta demanda. Este ejemplo muestra, por otra parte, en concreto, cuál fue el efecto de la descentralización del gobierno federal a los cantones con la última revisión de la AVIG y que estas consecuencias deben ser amortiguadas.

**Valérie Borioli Sandoz,**  
co-responsable de la  
«Expérience ReProf»,  
borioli@travailsuisse.ch



Reforma

## Ensino superior = vida mais longa

**As chances de uma vida longa, não são igualmente distribuídas entre a população. No momento da reforma, empregados com formação superior vivem, cerca de, 2 ou 3 anos a mais que alguém sem a mesma instrução. Este é um assunto que deve ser considerado, numa futura reestruturação do plano de reforma.**

Confirma-se agora, através de um estudo realizado pela Universidade de Genebra, a fundada suspeita que existia há muito tempo. Quem é bem formado tem, geralmente, um salário mais elevado, portanto, tem uma expectativa de vida superior. Num estudo preliminar sobre a reforma das pensões em 2020, foi calculado estatisticamente pelos pesquisadores, através de um olhar mais atento sobre um determinado grupo de população, qual a expectativa de vida que estes podem esperar na sua reforma. Relativamente ao fato de homens e mulheres terem diferentes perspectivas de vida, já era sabido. No entanto, essas diferentes expectativas de vida, desempenham um forte papel «sócio-profissional», cujos fatores têm uma importância fundamental. Assim o estudo da reforma desenterra questões polémicas. Definindo de uma forma clara e objetiva, isto significa que, aquele que é bem formado, tem uma renda alta e trabalha no setor de serviços vive mais tempo, em comparação com aquele que é mal formado, que tem um salário baixo e trabalha no setor industrial ou agrícola. O desemprego também influencia numa expectativa de vida mais curta. Estes resultados são consistentes com as observações de outros países industrializados. As razões são muitas e neste estudo, infelizmente, não foram esmiuçadas. No entanto, acredita-se que os trabalhos de desgaste físico, que muitas vezes são atribuídos aos funcionários mal formados, entre outras consequências, diminuem a esperança de vida desses homens.

Para um homem que concluiu o ensino superior (ensino universitário ou superior), a idade de reforma aumentou para 65 anos e este, apresenta mais 2,6 anos de



*Funcionários com alta formação no setor e serviços, apresentam maior esperança de vida.*

*Foto: Fotolia*

esperança média de vida, em relação a outro homem que após o ensino obrigatório, não continuou a estudar. No caso das mulheres, a diferença é de 2,1 anos, um pouco menor.

### Medidas na Reforma

No que diz respeito à reforma da previdência, a questão que se impõe é como prevenir ou acautelar esta desigualdade. Travail.Suisse fornece várias propostas:

- Seria possível para os grupos ocupacionais desfavorecidos, com valor de renda baixo e com baixa escolaridade, que na reforma, fosse concedida uma taxa de conversão maior, comparativamente, aos que possuem um valor de renda superior. A taxa de conversão, determina a conversão do capital da reforma, acumulados numa anuidade e apenas com base em suposições sobre a expectativa de vida. A maior taxa de conversão significa pensão mais elevada.
- Deve ser-se realista e ter em atenção também, as oscilações relativamente à esperança de vida na idade de reforma flexível dos idosos. Aqueles que se reformarem, atualmente, antes dos 65 ou 64 anos, devem aceitar uma redução vitalícia na sua pensão. Quanto aos grupos com valor de renda baixo e com baixa escolaridade e, portanto, com menor esperança de vida, não de-

vem ser sujeitos a uma redução no valor da aposentadoria AHV. Seria eventualmente possível também, dar a este grupo de um modo geral, um suplemento, ou até mesmo, reduzir a idade da reforma. Para garantir a praticidade, a renda média anual AHV, deve ser levada em conta na determinação das pessoas afetadas.

### Mais justiça

A reforma prevista pela aposentadoria de Berset 2020, deve ser usada para produzir mais justiça, no que diz respeito à esperança de vida. Assim como se encontra na atualidade, não pode permanecer. Somente os bem pagos e bem formados, como bancários ou funcionários de seguros, podem recorrer à reforma antecipada com recurso ao 2º pilar. Funcionários mal formados, com uma renda modesta e que de uma forma geral trabalharam e cuja vida lhes é e foi difícil, são punidos em caso de reforma antecipada. Para além de reforçar a ideia de reforma significa, principalmente, um apelo à justiça. Para garantir o acesso à educação para todos. Porque, assim como o estudo demonstra, a educação contribui para uma vida mais longa.

**Matthias Kuert Killer,**  
Responsável dela política social,  
kuert@travailsuisse.ch

# Cours 2013



## Comprendre son certificat de travail

**Jeudi 19 septembre 2013, 9h00 à 17h00**

**Lieu:** Hôtel restaurant Le National, route de Bâle 25, 2800 Delémont, Tél. 032 422 96 22.

**Objectifs:** Comprendre les enjeux du certificat de travail, connaître et comprendre les normes et lois régissant la rédaction du certificat de travail. Se situer par rapport aux droits et attentes. Echanger sur les pratiques et les règles rédactionnelles.

**Contenu:** A partir des expériences et exemples des participantes et participants, définir la structure du certificat de travail. Décoder la signification d'exemples de formulations pour qualifier le travail, le comportement et les relations du collaborateur ou de la collaboratrice.

**Méthodologie:** Réflexions personnelles, travaux et échanges d'expériences en sous-groupes et en plénum, apports méthodologiques et théoriques du formateur.

**Intervenant:** M. Olivier Tilleux, Docteur en sociologie, licencié en communication et formateur d'adultes à l'EFPE.

**Inscription:** jusqu'au **mardi 20 août 2013**

**Public cible:** Toute personne souhaitant comprendre le contenu du certificat de travail et les formulations usuelles.

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

## Comment faire passer un entretien annuel d'évaluation

**Jeudi 26 septembre 2013, 9 h00 à 17 h00**

**Lieu:** Hôtel restaurant Le National, route de Bâle 25, 2800 Delémont, Tél. 032 422 96 22.

**Objectifs:** Comprendre les enjeux et l'intérêt de l'entretien d'évaluation. Se situer par rapport aux attentes respectives. Se préparer à faire l'entretien d'évaluation dans une perspective de valorisation et de développement des compétences.

**Contenu:** Définir l'entretien d'évaluation, ses enjeux et l'intérêt potentiel pour chaque partie. Clarifier les différents temps de l'entretien. Aborder les différents styles d'entretien et la notion de compétence. Grâce à des techniques simples en communication, travailler sur la notion d'écoute. Sous forme de réflexions personnelles, travaux et échanges d'expériences en sous-groupes et en plénum, avec des apports théoriques du formateur.

**Intervenante:** M. Olivier Tilleux, Docteur en sociologie, licencié en communication et formateur d'adultes à l'EFPE.

**Inscription:** jusqu'au **lundi 26 août 2013**

**Public cible:** Responsables, supérieurs-es hiérarchiques, chefs d'équipes.

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

### Inscription aux cours

- Comprendre son certificat de travail
- Comment faire passer un entretien annuel d'évaluation

Nom: \_\_\_\_\_ Prénom: \_\_\_\_\_ Fédération: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_ NP/Lieu: \_\_\_\_\_

Lieu/Date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_

A envoyer à: **Institut de formation ARC, case postale 5775, 3001 Berne, Tél. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, mail: [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch)**

Shops de stations-service

## Les voleurs préfèrent la nuit

**La votation contre l'élargissement des heures d'ouverture des magasins de shops à essence sera le 22 septembre prochain. Les exploitants espèrent évidemment une augmentation des recettes grâce à l'élargissement des heures d'ouverture. Pour le personnel, le danger pourrait par contre croître.**

Syna invite à déposer un non dans les urnes. Le travail de nuit péjore la santé et contourne la protection des travailleuses et travailleurs. Rien que ces éléments sont préoccupants et sont un motif suffisant de ne pas céder à la pression des politiciens bourgeois. Le travail de nuit ne peut être allongé sans scrupules. Mais d'autres dangers menacent. Trop souvent un magasin de shop à essence est braqué en Suisse. Dans les divers reportages, on ne parle que rarement de cet inquiétant phénomène. Et si on le fait, c'est pour informer que les malandrins ont dérobé quelques centaines de francs. Quelques-uns complètent leur butin par des cigarettes et de l'alcool. En conclusion de ces brefs comptes-rendus,

on signale que la vendeuse s'en tire avec quelque frayeur. Peut-être qu'on a dû amener la personne à l'hôpital. Mais plus d'une vendeuse ou d'un vendeur subissent un choc irréparable. Trop souvent ils sont seuls à servir la clientèle et tenir la caisse, justement dans des périodes de faible mouvement du chiffre d'affaires.

### Maigre butin

Rolf Nægeli, chef du commissariat de la prévention et de la communication de la ville de Zurich, explique pourquoi les magasins de stations-service sont victimes de braquages. «Le risque de se faire attraper est mince. Par ailleurs, le casseur n'a pas besoin d'une importante planification ou d'une forte expérience criminelle. Souvent, ce genre de commerces est situé à l'extérieur et sans flux régulier de clientèle. En plus, ils sont très mal sécurisés. Les agresseurs peuvent être en mal d'argent, des toxicomanes ou des jeunes tentés de perpétrer une fois un braquage.» Les exploitants de magasins de stations-service économisent également dans la sécurité. Trop souvent, les caméras ne sont que des leurres ou ne livrent que des images de faible qualité qui ne permettent pas de reconnaître quelqu'un. Mais comment les

employés et employées peuvent-ils appréhender de telles situations? Des boutons presseur d'urgence, tels qu'utilisés dans les banques, M. Nægeli n'a aucune connaissance. Et avec tout cela, l'appel d'urgence au 117 peut se solder par une attente d'une demi-heure jusqu'à ce que la patrouille de police soit sur place. Cela dépend toujours de l'endroit où est réceptionné l'appel et c'est aussi bien vrai que la police n'a pas des moyens illimité non plus, donc c'est toujours aussi une question de personnel. La nécessité d'une prévention professionnelle s'impose: «Doit-on attendre d'être victimes d'un braquage et pratiquer une politique défensive? Remettez l'argent et les marchandises aux voleurs. Ne jouez pas aux héros! L'argent est remplaçable, une vie humaine est irremplaçable! Par contre tout ce qu'on peut mémoriser sur l'agresseur peut être extrêmement utile pour l'enquête.»

### Derrière les nouvelles, des destins se jouent

Que signifie un braquage pour les personnes concernées? Un tel événement est toujours traumatisant. Il s'agit d'une situation gravissime, car les armes sont souvent utilisées lors des braquages, ce qui représente une menace imminente. Le corps déclenche des mécanismes de stress et de détresse. Des années plus tard, le corps peut se souvenir spontanément de tels événements et réagir par des contre-coups incontrôlés. Souvent, il ne suffit que d'une odeur ou d'un bruit pour raviver le souvenir. Souvent les personnes braquées ne peuvent plus poursuivre leur activité. Un braquage ne dure que quelques minutes. Mais la vie d'un être humain est pour toujours changée dramatiquement.

Difficile de déterminer si et comment la situation se modifierait en cas d'extension des heures d'ouverture. C'est un fait que cela ne signifiera pas automatiquement des braquages supplémentaires. Mais pour les potentiels voyous, la période à disposition est plus grande. Un argument qu'on ne peut repousser d'un revers de main.



Les magasins de stations-services sont éloignés et souvent n'emploient la nuit qu'une seule personne. Ils sont donc attractifs pour les voleurs.

Photo: Colette Kalt

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



Industrie du papier

## Environnement économique difficile

**L'industrie du papier traverse depuis des années une profonde dépression économique. Mais toutes les entreprises suisses ne sont pas touchées de la même manière. Cela donne la possibilité aux partenaires sociaux de s'entretenir sur une refonte de la Convention collective de travail.**

La Suisse compte encore aujourd'hui 9 sites de production et 2300 collaboratrices et collaborateurs (nous comptons 5500 collaboratrices et collaborateurs dans les années 90). Les restructurations massives et fermetures partielles ou totales ont malmené la branche. Cependant l'année passée n'a pas été si mauvaise pour certaines entreprises qui prévoient un petit boom pour 2013.

### Défis pour les syndicats

Dans cette période instable, le défi pour les organisations syndicales est très grand.

Qu'il s'agisse d'une fermeture définitive ou de licenciements collectifs. Et c'est à l'être humain que nous devons donner des réponses sur son avenir. Syna est clairement d'avis que «le travail prime l'argent». C'est élémentaire d'offrir aux travailleuses et travailleurs concernés une aide professionnelle à la recherche externe d'emplois.

Les apprentis et apprenties ne doivent pas échapper à ce processus. La répétition de commentaires négatifs sur une branche interpelle les jeunes sur leur entrée dans la profession de la technologie du papier. Les partenaires sociaux soutiennent les employeurs pour que l'industrie du papier se maintienne en Suisse et offre des postes de travail attractifs et des apprentissages.

### Négociation d'une nouvelle CCT

Un signe positif pour croire au futur de cette branche: les discussions sur une nouvelle CCT. Au cours de l'année, les partenaires sociaux débattront de modifications et de nouveautés contractuelles. Puis elles entreront officiellement en négociations. L'objectif est d'obtenir une



*L'industrie du papier a été gravement malmenée au cours des dernières années. Photo: Fotolia*

nouvelle CCT adaptée à un contexte nouveau et porteuse d'avenir.

josef.lustenberger@syna.ch,  
Secrétaire central  
de l'Industrie du papier

Industrie chimique

## Optimalisation de la rentabilité chez BASF

**Malgré des chiffres records en 2012, le groupe allemand de la chimie s'apprête à actionner le couperet en Suisse: 350 travailleurs et travailleuses (BASF parle de positions) perdront leur emploi d'ici 2015. Syna condamne véhémentement cette politique d'affaires notoirement hostile à l'être humain.**

Après l'année record de 2011, BASF annonce également des résultats probants pour l'année 2012 et veut gratifier les actionnaires de dividendes augmentés. Et les travailleuses et travailleurs? Dans l'espace bâlois, 350 places de travail concernant la

recherche, dans le domaine des services et du centre des affaires, doivent être supprimées et transférées partiellement à Ludwigshafen en Allemagne! Les collaboratrices et collaborateurs concernés trouvent amère la formule de politesse utilisée par la multinationale: conditions changeantes du marché et renforcement de la compétitivité.

### Et ce n'est pas la première fois

Ce comportement scandaleux a des allures connues: lorsque BASF repris en 2009 l'ancienne Ciba-spécialités chimiques, le coup fut rude pour les collaboratrices et les collaborateurs. Après des années de restructurations (et de licenciements) à Ciba, les nouveaux maîtres allemands, malgré des chiffres noirs, ne trouvent rien de mieux que d'utiliser le stylo rouge. Sur le plan mondial, 3700 places de travail ont été supprimées dont 530 en Suisse. Une

comparaison interne à BASF démontre que les emplacements suisses sont parmi les plus productifs. Mais cela n'a pas empêché la direction de renouveler des coupes sombres parmi le personnel.

### Aucun respect!

Alors que les standards des partenaires sociaux et les dispositions légales du Konzern mondial sont tous sauf exemplaires, la situation se péjore encore par cette attitude indigne envers les collaboratrices et collaborateurs. Nous attendons une reconnaissance claire de l'excellent site suisse de production et de recherches ainsi qu'un délai de consultation de 2 mois, afin que soient sauvées le plus de places possibles.

Le plan social actuel doit être amélioré.

arno.kerst@syna.ch,  
Vice-président

Les enseignements de l'histoire

## Se délester

**L'historien Thomas Maissen remonte volontiers le train du passé. Cela tient à sa profession; finalement il analyse le passé. Cet enseignant suisse auprès de l'académie des sciences d'Heidelberg plaide pour que la Suisse révise son image afin de pouvoir se transformer durablement.**

Après avoir tenu un exposé à Lucerne, il est maintenant en route pour Zurich. Le voyage en train le conduit de la Suisse centrale non loin de l'endroit où la Suisse a historiquement commencé vers la métropole économique.

Dans son livre «Histoire de la Suisse», paru en 2010, il se débarrasse de mythes et de déformations de la réalité. Et plus tard depuis qu'il a écrit sur le sujet, nous le savons avec certitude: Tell et le Grütli ont été inventés par Schiller. Ce que Thomas Maissen nomme le ballast historique se réfère à l'histoire qui est enseignée dans les écoles. On enseigne encore et toujours sur la bataille de Morgarten, les Habsbourg et Napoléon. On présente ce qui vient de l'extérieur comme une menace. Cette image qui fut largement propagée au XXe siècle nous marque encore aujourd'hui.

### Interprétation politique

Les partis de droite comme de gauche invoquent encore cette image. Interprétée, cette représentation ne signifie rien d'autre que tout ce qui est bien nous l'avons fait. Si une chose était mauvaise, la faute en incombait aux autres, ceux de l'extérieur. Ce ballast évoqué par l'historien, c'est ce que nous devons larguer. Détendu et assis dans son siège, il glisse l'argument: «Premièrement, cela n'est pas juste historiquement et deuxièmement beaucoup provient d'une imagination maison. Ainsi, comme nous manipulons facilement l'histoire, nous pouvons évoquer facilement des baillis étrangers, lorsque la situation devient désagréable.» Simultanément il affirme: «Cela peut aussi générer des effets positifs. Il en résulte un sentiment d'appartenance de nous contre le reste du monde. Ce sont des va-

leurs positives qui consolident la société et nous rendent solidaires et loyaux.»

### Fantaisie historique

Alors que la nuit tombe, que seules les lumières intenses sont reconnaissables – une preuve que nous traversons un territoire habité – l'entrée dans la prochaine localité est annoncée en 4 langues. C'est Zoug.

L'historien se rappelle que la Suisse fut pendant longtemps un pays pauvre. «Cela ne commença peut-être qu'il y a une centaine d'années que de plus larges couches de la population puissent jouir d'un meilleur bien-être. Depuis la Suisse est devenu un pays d'immigration. Cependant chaque phase de boom a une fin. Cela est attesté historiquement.» De même que la crise qui a suivi. «L'explosion des dettes a toujours conduit l'Europe à la guerre.» Maintenant, des dettes sont contractées pour développer l'état social et pour tranquilliser la clientèle électorale. Thomas Maissen ne sait pas de quoi demain sera fait. «Nous ne savons absolument pas comment cela fonctionnera à l'avenir. Je n'ai aucune solution. Il me manque la fantaisie historique pour imaginer un modèle qui serait moins dangereux que l'UE. C'est à tout le moins, la moins mauvaise des solutions qu'on peut imaginer pour éviter la guerre.»

### Sur un plan syndical

Sur les hauteurs du lac de Zurich, Thomas Maissen réaffirma qu'on devait cesser de répandre l'image d'une Suisse trop petite pour avoir de l'influence. Spontanément, il lui vient à la bouche: «On doit s'adapter aux mutations historiques. On



Voyage avec l'historien Thomas Maissen.

Photo: Colette Kalt

peut évoquer les réussites et les échecs. Ce qui compte uniquement, c'est la façon avec laquelle on maîtrise ces différentes situations. On peut aussi conduire les événements ou les considérer comme extrêmement menaçants.»

Peu avant Zurich, il s'exprima avec enthousiasme sur la capacité de la Suisse à mener un dialogue interculturel, à s'exprimer dans plusieurs langues. Sur le quai de la gare, il relia finalement cela avec les tâches futures des syndicats. Il voyait certains défis qui ne s'accommoderaient ni d'une détérioration future des salaires, ni de délocalisations de places de travail. Mais une sortie créative était absolument envisageable, soit un pilotage coordonné sur le plan international. Un regroupement aurait l'avantage, pour les syndicats, qu'ils se feraient de moins en moins concurrence et, unis, ils pourraient mieux promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres.

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

Cours pour les jeunes

# Syna fortifie la jeunesse

**Dans ces colonnes, nous avons fait de la publicité pour les cours destinés aux jeunes. A ce jour, deux des quatre cours se sont déroulés. Le bilan est absolument positif.**

Le nombre de participantes et participants au nouveau cours «Chances, risques et intelligente utilisation des médias sociaux» et «Au seuil du quotidien professionnel» a été moyen. En revanche, tous ces jeunes professionnels étaient très motivés et intéressés. Seuls deux d'entre eux se connaissaient par leur activité auprès de la commission jeunesse de Travail. Suisse. Les autres ne s'étaient jamais rencontrés auparavant. Les jeunes formulèrent leurs objectifs au début du cours: connaissances professionnelles et convivialité. Leur attente était de ressentir de la joie dans cette rencontre de formation.

## Fiscalité, AVS et contrat de travail

Les jeunes ont vraiment ressenti de la joie au cours de Macolin. Ils ont ri, beaucoup échangé et leur sortie du samedi soir a contribué à ce qu'ils se sentent bien et apprennent à bien se connaître. Le cours était

composé de trois modules. Les jeunes en déterminèrent le contenu par les questions qu'ils posèrent préalablement sur les thèmes prévus. Ainsi, dans ces vastes domaines, ce sont exactement les thèmes souhaités par les jeunes qui ont été abordés. Le premier module traita des assurances sociales, le système des trois piliers et comment les jeunes et les aînés y sont liés. Diego Frieden, jeune secrétaire central, fit un exposé en français sur ce thème vaste et complexe. Dans l'échange de questions-réponses, il répondit avec compétence en allemand. Au deuxième jour, ce sont les modules fiscalité, permis de séjour, caisse-maladie, droit du travail et contrat de travail qui ont été abordés. Le certificat de travail fut aussi décortiqué. Les participants-tes étaient avides de savoir et obtinrent les réponses données par le conférencier mais aussi par les brochures «Clever» de Travail.Suisse ainsi que des ouvrages de base sur le droit.

## Echanger et créer des réseaux

Justement parce que le cours était un projet pilote, la mise en réseau, les échanges, les remises en question critiques avaient une importance particulière. Malheureusement, l'objectif de tenir le cours en trois

langues n'a pas été atteint. Les jeunes critiquèrent promptement qu'ils auraient malgré tout aimé une partie de la rencontre en italien. Indépendamment du fait qu'ils ne maîtrisent pas l'italien, les jeunes souhaitaient entendre toutes les langues nationales. En résumé, ils ont été enthousiasmés par ce cours et souhaitent la mise sur pied de nouvelles manifestations et de possibilités d'échange de ce genre. Il en ressorti très clairement qu'ils partageaient les mêmes idées et qu'ils souhaitaient se rencontrer plus souvent. Pour expliquer cette demande, une participante conclut: «Je n'ai encore jamais autant ri et rencontré de si nombreuses personnes formidables à un cours».

## Médias sociaux

Le cours «Chances, risques et intelligente utilisation des médias sociaux» s'est déroulé à Zurich et a ouvert la série des cours jeunesse. Les participants et participantes reçurent de Patricia D'Incau, responsable de la communication auprès du Cartel Suisse des Associations de Jeunesse, de précieuses informations sur l'utilisation des médias sociaux. Elle rendit ses auditeurs attentifs aux chances et dangers des médias sociaux. Elle n'expliqua pas uniquement la différence entre Twitter et Facebook, mais démontra aussi à quoi l'on devait réfléchir avant leur utilisation et avec quelles questions concrètes de sécurité on pouvait être confronté. Très rapidement, on comprit que deux heures ne suffiraient pas à faire le tour de ce vaste thème. Mais que l'intérêt pour de tels cours est plus marqué pour les plus de 25 ans. Malgré tout, ce cours fut un succès et a permis de renforcer les compétences des jeunes dans les médias sociaux.

[sabine.hunger@syna.ch](mailto:sabine.hunger@syna.ch),  
Responsable de la politique sociale



Le nombre réduit de participantes et participants au cours «Au seuil du quotidien professionnel» a permis de répondre encore mieux aux questions des jeunes. Photo: Sabine Hunger

## Autres cours

Médias sociaux: 4 et 18 septembre 2013 à Bâle et Lucerne.

Des réseaux à succès: 21 septembre 2013 à Olten.

Inscriptions: [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch) ou [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch)