

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Halte au vol du temps!

Depuis longtemps, Syna se penche sur le rapport entre le travail et le temps. Qu'il s'agisse des tentatives pour éliminer l'enregistrement obligatoire des heures de travail ou de la compatibilité entre famille et métier. Parce que l'équilibre entre travail et vie privée est essentiel, nous avons fait du temps le thème de notre Congrès 2014. **Pages 2 et 6**

Grandes et petites enveloppes de paie

Les employeurs suisses ont des conceptions très différentes du fair-play et de l'éthique. Seules 42 entreprises participent au Dialogue sur l'égalité des salaires. Et lors des négociations salariales, les employeurs sont plus ou moins prêts à faire des concessions. **Pages 4 et 5**

Nous sommes Syna

Le numéro de janvier marque traditionnellement un changement de thème annuel. En 2014, nous discuterons avec nos membres de leur motivation, leur état d'esprit, leurs opinions et leurs souhaits pour l'avenir. Nous commençons avec Angela Wüthrich. **Page 19**

Sommaire

Immigration de masse	Page	3
Dialogue sur légalité des salaires	Page	4
Négociations salariales 2014	Page	5
Congrès	Page	6
Saisie du temps de travail	Page	6
Charte de sécurité	Page	7
Application CCNT gastronomie	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
Immigration de masse	Page	17
Congrès IBB	Page	18
Nous sommes Syna: Angela	Page	19
Formation	Page	20

Impressum

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

Parutions 10 éditions par année

Tirage 7972 exemplaires (REMP 2013)

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
rosenkranz@travailsuisse.ch

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

Impression et expédition
LZ Print

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

Prochaine édition
Vendredi, 21 février

Clôture de la rédaction
Vendredi, 5 février, 12h00

Chaque chose en son temps

En 2014 aura lieu, comme tous les quatre ans, le Congrès Syna. Ce sera l'occasion de passer en revue les seize dernières années de notre syndicat et de relever nos contributions les plus importantes à la politique syndicale.

En 1998, lors du Congrès fondateur du premier syndicat interprofessionnel suisse, Peter Alemann (FCTC) et Hugo Fasel (FCOM), co-présidents visionnaires, ont annoncé leur intention d'opposer au pouvoir des actionnaires et du capital, la valeur des êtres humains et d'une société juste. Grâce à son action et à son fonctionnement en démocratie directe, Syna exerce une influence durable sur la politique syndicale suisse. Bon nombre des expériences que nous avons tentées en tant que première organisation syndicale ont été reprises par d'autres groupements.

Le Congrès de 2002 à Fribourg avait pour titre «Vivre le travail: de la frustration à l'épanouissement». Nous y avons exprimé nos points de vue sur les questions suivantes: salaire/revenu, migration/intégration, formation/formation continue, travail/capital et partenariat social. Si quelques résultats ont été obtenus, beaucoup de nos revendications de l'époque restent actuelles. Venant d'autres horizons, le docteur Max Haas a été élu nouveau président de Syna.

En avance sur notre temps

Au Congrès 2006 de Baden, nous demandant si la globalisation annonçait un avenir social ou un krach mondial, nous avons conclu que la globalisation représentait aussi une chance pour plus de justice à l'échelle mondiale. Depuis, les événements nous ont contraints à revoir notre position. La crise bancaire et financière de 2007 a montré qu'il n'y a aucune main invisible capable de réfréner l'avidité démesurée dans un système capitaliste non bridé. J'ai été élu successeur du Dr Haas à la présidence de Syna.

Le Congrès 2010 à St-Gall a été assombri par les gros titres des journaux qui critiquaient notre politique du personnel en déformant les faits et spéculaient au sujet de ma réélection. Ce qui ne nous a pas empêché de constater que nos principes d'éthique sociale restent valables, même dans l'époque agitée qui est la nôtre. Nous



avons aussi été le premier syndicat à avoir le courage de décider qu'il fallait discuter du revenu de base inconditionnel (RBI). C'est chose faite avec l'initiative déposée en 2013. J'ai été réélu à la présidence de Syna sous les applaudissements.

Mon travail – mon temps

Avec cette devise, nous nous pencherons au Congrès 2014 de Brigue-Naters sur la question du temps de travail et définirons ensemble notre action syndicale pour des horaires de travail équitables. Nous avons établi un document de travail visant à encourager et soutenir la discussion sur ce thème au sein de Syna pendant le premier trimestre 2014*. Tous les membres de Syna dans les régions, sections, branches et commissions sont invités à participer à cette réflexion. Lors du Congrès des 17 et 18 octobre 2014, nous tirerons nos conclusions, formulerons nos revendications et établirons notre feuille de route. Je transmettrai ensuite la présidence à mon successeur désigné et actuel vice-président Arno Kerst, fermement convaincu d'être approuvé en cela par le Congrès.

kurt.regotz@syna.ch,
Président

** Les membres intéressés obtiendront plus d'informations à ce sujet auprès de leur secrétariat régional.*

Initiative contre l'immigration de masse

Inefficace contre la migration

La migration en Suisse est toujours la conséquence d'une économie florissante. L'UDC donne donc une mauvaise réponse aux défis actuels. Travail.Suisse dit clairement Non à cette initiative de repli et exige de la politique de véritables solutions aux problèmes du marché du travail.

Souvent le mitage du territoire, la hausse des loyers et des prix des logements, l'engorgement des routes et des transports publics – en tous cas dans les périodes de pointes – ainsi que le développement salarial insuffisant des travailleurs et travailleuses est attribué uniquement à la forte migration des dernières années. Il s'est avéré que c'est faux! Ainsi par exemple, la croissance des mètres carrés habitables exigée par la population en place a provoqué la hausse des loyers ou l'éloignement de plus en plus grand entre son domicile et le travail ont engendré des bouchons et des trains surchargés. L'urgence d'agir est réclamée aux politiques. En même temps, il est important que les réponses politiques déploient de réels changements. L'initiative UDC «Contre l'immigration de masse» ne change absolument pas la réalité.

Contingents: pas une solution

Un regard sur le passé montre que les contingents n'ont pas empêché de fortes migrations. La plus grande vague de migration qu'a connue la Suisse date des années 60. Même au début des années 90 et malgré les contingents, la migration fut pratiquement aussi élevée que pendant la libre-circulation des personnes des dernières années (voir graphique). De plus, des dizaines de milliers de saisonniers travaillaient en Suisse autrefois. En 1990 seulement, 190 000 travailleurs et travailleuses vinrent travailler en Suisse pour un maximum de 9 mois. Ces faits montrent clairement que la migration n'a tout simplement rien à voir avec les contingents ou la libre-circulation des personnes. Le facteur déter-



Revenir au statut de saisonnier? Un chemin inapproprié!

Photo: Fotolia

minant a été de tout temps le développement économique en Suisse. L'économie, ainsi que les entreprises en Suisse, se sont toujours soucies d'obtenir de gros contingents pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Et cela demeurerait ainsi avec l'initiative contre l'immigration de masse. L'économie suisse est potentiellement plus grande que le marché du travail. Si nous vivons en Suisse de bonnes périodes économiques et pouvons ainsi assurer et consolider notre bien-être, nous n'avons tout simplement pas assez de main-d'œuvre locale. Il est vrai que nous pouvons nous plaindre des effets négatifs de cette bonne situation économique. Mais la résolution du problème avec l'installation d'une profonde récession et une explosion du chômage, comme cela fut le cas dans les années 70 ou au milieu des années 90, n'est certainement pas enviable.

Répartition équitable

Au lieu d'une solution surannée des contingents, Travail.Suisse demande des mesures en faveur d'un marché du travail fort et d'une haute qualité de vie en Suisse. Pour atteindre ces objectifs, nous avons besoin d'un renforcement des mesures d'accompagnement avec des sa-

lares minimaux pour les branches à bas salaires, un renforcement massif de la compatibilité entre famille et profession, une amélioration claire des conditions de travail des travailleurs et travailleuses âgés ainsi qu'une consolidation massive des infrastructures et des logements. Le oui à la libre-circulation des personnes est donc dépendant d'une politique qui partage les fruits de la croissance avec toute la population et qui empoigne efficacement les urgents problèmes de la croissance de la population.

Martin Flügel, Président
fluegel@travailsuisse.ch

Migration annuelle de la population en Suisse, en pour cent de la totalité de la population depuis 1950.



Source: OFS

Fin du «Dialogue sur l'égalité des salaires» (DES)

Et après?

Le projet novateur mis sur pied en 2009 par les partenaires sociaux et la Confédération pour éliminer les discriminations salariales dont souffrent les femmes n'a pas atteint son but. Le DES se terminera comme prévu en février 2014, sans prolongation.

Le bilan du projet porté par les partenaires sociaux et la Confédération est décevant. Cinq ans après son lancement, seules 42 entreprises se sont inscrites, alors que le projet s'en était fixé 100. C'est donc logiquement, mais avec regret, que les partenaires du projet ont décidé de ne pas prolonger l'expérience.

Pour pouvoir participer au Dialogue et utiliser l'outil gratuit d'autocontrôle Logib, une entreprise doit compter 50 personnes au moins pour des raisons de plausibilité statistique. Malgré cela, transfair a tout de même voulu montrer l'exemple et a entrepris en 2011 l'examen des salaires versés. Le résultat fut excellent: seulement 0,9 pour cent de différences entre femmes et hommes a été constaté.

Au final, Travail.Suisse constate que la méthode proposée par le projet n'a attiré que les «bons élèves» qui se sont annoncés sans avoir à craindre les résultats de l'autocontrôle.

L'appui aux entreprises engagées

La fin du projet DES ne signifie pas que tout ce qui a été entrepris jusqu'à présent tombe à l'eau! Le processus proposé par le DES dure en effet plusieurs années: chaque entreprise participante s'est engagée auprès du DES à éliminer les discriminations salariales qu'elle aura découvertes en l'espace de quatre ans à partir du moment où elle les connaît. Parmi les vingt-deux entreprises encore dans la course, certaines auront véritablement terminé l'exercice bien après la fin officielle du projet en février 2014.

Les partenaires du DES ont souhaité que le soutien professionnel dont elles ont bénéficié dès le départ leur soit assuré jusqu'au bout de leur démarche et qu'elles ne subissent aucune conséquence négative de



Un triste bilan: seules 42 entreprises ont participé au projet Dialogue sur l'égalité des salaires pour prouver que les entreprises offrent aux femmes et aux hommes les mêmes salaires. Photo: Fotolia

l'arrêt du projet. C'est pourquoi une structure très légère va perdurer jusqu'en 2018 sous l'égide du Bureau fédéral de l'égalité.

Les avantages d'une participation

S'être engagé au sein du DES pourra peut-être représenter un certain avantage dans le futur, lorsque les mesures contraignantes que le Parlement devrait prendre prochainement seront appliquées. Un peu comme si l'on rendait les radars de vitesse inopérants pour les automobilistes ayant prouvé respecter la vitesse maximale autorisée. Les partenaires sociaux ne se sont pas opposés à cette idée, encore à débattre.

En tous les cas, c'est au tour de la politique d'agir sur le front de la discrimination salariale. Les interventions parlementaires ajournées en raison du Dialogue en cours peuvent être remises sur la table, comme la motion de la Présidente de l'association du personnel transfair – Chiara Simoneschi-Cortesi – qui demande un mécanisme de contrôle automatique de parité salariale dans la Loi sur l'égalité, à l'instar de ce qui existe dans d'autres lois réglant le travail. Le Conseil fédéral va proposer ses solutions au Parlement d'ici quelques semaines.

Renforcer le partenariat social

Suite à cette expérience, Travail.Suisse se déclare très préoccupée par l'attitude

de certaines branches et entreprises qui ont refusé de participer au Dialogue en arguant le fait qu'il fallait réaliser l'exercice dans le cadre du partenariat social. La chance de régler le problème de la discrimination salariale envers les femmes de manière non contraignante est désormais passée. Il revient aux organisations membres de Travail.Suisse de continuer de faire vivre le partenariat social là où il prend son origine et tout son sens: directement au sein des entreprises où elles sont actives.

Valérie Borioli Sandoz,
Responsable de la politique de l'égalité,
borioli@travailsuisse.ch

Pour en savoir plus

Le site internet www.dialogue-egalite-salaires.ch continuera d'être mis à jour.

Les partenaires

Travail.Suisse, Union syndicale suisse, Union patronale, Union suisse des arts et métiers, Office fédéral de la Justice, Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes et Secrétariat d'Etat à l'économie

Bilan de l'automne salarial

Chances manquées

Simultanément avec la première édition de Syna Magazine 2014, les travailleuses et travailleurs reçoivent leur salaire de janvier. Est-il plus élevé que l'an passé? Syna s'est engagé énergiquement pour cela au cours des derniers mois. Les accords salariaux montrent des tendances positives mais aussi décevantes.

Non, ce n'est pas de la «déformation professionnelle», lorsque Syna a exprimé son insatisfaction, sans réserve aucune, lors de la conférence de presse du 16 décembre dernier sur les résultats des négociations salariales. Syna est clairement d'avis que les employeurs ont manqué une vraie opportunité l'automne dernier de «remplir totalement le verre». Ainsi, l'automne salarial n'est pas seulement un verre à moitié plein, mais aussi un verre à moitié vide.

Fulminant départ

Après des années de défis économiques, les indicateurs de l'automne 2013 étaient positifs et les perspectives de l'année 2014 encore plus prometteuses. De bonnes conditions pour octroyer des augmentations de salaires méritées. Lorsque Syna et Lidl concluaient à fin septembre une augmentation de la masse salariale de 2,5 pour cent, les négociations étaient bien lancées. D'autant plus que chez le même détaillant, les salaires minimaux étaient nettement augmentés et s'élevaient maintenant à au moins 4000 francs par mois.

Syna est heureux que la tendance négative des salaires minimaux de l'automne passé soit renversée. Alors que les salaires minimaux ont augmenté annuellement de 2,25 pour cent de 2006 à 2009, ils n'ont atteint que 0,75 pour cent par année lors des quatre dernières années. Les résultats actuels présentent certes une image hétérogène, mais les salaires minimaux ont repris l'ascenseur. Cela est prouvé par exemple dans les branches de la Technique du bâtiment et de l'Industrie graphique. Pour de nombreux travailleurs et travailleuses, les salaires minimaux correspondent aux salaires

effectifs. Chaque augmentation vaut de l'or, tout comme pour les bas salaires de la branche du Nettoyage, augmentés de 2,5 pour cent.

Nombreuses opportunités ratées

L'automne dernier, le renchérissement était pratiquement nul. Cela représentait donc les meilleures conditions pour que les augmentations nominales de salaires signifient aussi réellement plus d'argent dans le portemonnaie. Dans ce contexte, beaucoup d'entreprises industrielles en particulier ont raté le coche. Nous attendions d'elles un signe que, non seulement les employeurs attendent de leurs travailleuses et travailleurs en temps de crise, mais qu'elles étaient également disposées à augmenter les salaires dans une période favorable. Le blocage des salaires à Holcim, Ziegler Papiers Carons, Alcan Airex SA ou les augmentations individuelles de 0,5 pour cent à la fabrique de papiers d'Utzendorf sont décevants.

Eu égard aux prochaines votations, Syna pense également que des chances ont été galvaudées. C'eût été un signal donné au bon moment que la libre-circulation profite à tous et ne conduit pas à la stagnation salariale.

Le modèle suisse à succès est placardé en ce moment dans toute la Suisse sous la forme d'un pommier donnant de beaux fruits. Il est donc stupide et imprudent de la part des employeurs de louer le partenariat social avant l'échéance d'importantes votations économiques et, dans le quotidien de ce partenariat social, ne pas répondre aux besoins légitimes des travailleuses et travailleurs de bénéficier d'augmentations salariales conséquentes.

Remplissez le verre s.v.pl.!

Les aides-monteurs menuisiers gagnaient au minimum 4216 francs en 2003.



Pendant que le verre du secteur Tertiaire est pratiquement à moitié plein, de nombreux employés du secteur de l'Industrie le considèrent comme à moitié vide!

Photo: Fotolia

En 2013, leur salaire minimum est de 4450 francs. Si l'on tient compte du renchérissement, le salaire stagne, alors que l'économie a augmenté réellement de 14 pour cent. Il y a donc encore de la place pour remplir le verre!

**arno.kerst@syna.ch,
Vice-président**

Résultats salariaux de l'automne

Tu trouveras les résultats détaillés des accords salariaux 2014 présentés par Syna en conférence de presse sur www.syna.ch > Nos enjeux > Politique salariale.

Entrée dans l'année de Congrès

Mon travail, mon temps

Le temps de travail est un temps de vie au sens négatif et positif. Et le temps de travail est âprement discuté comme cela n'a plus été le cas depuis longtemps. C'est pourquoi Syna mettra l'accent principal sur ce thème lors de son cinquième Congrès d'octobre 2014. La période de consultation vient de commencer.

La NZZ (Neue Zürcher Zeitung) du dimanche démontre sous le titre «Dérocher intelligemment» comment la digitalisation et le flux d'information provoquent des souffrances au travail. Boris Zürcher, le chef de la direction du travail, décrit dans une interview du Tages Anzeiger que les passages entre le temps libre et le travail deviennent de plus en plus flous et qu'ils entraînent «un accroissement des risques psychosociaux comme le stress et le burn-out. Dans ce contexte, le Seco pense qu'il faut agir. Un accent prioritaire sera mis en 2014 sur cet problématique.»

Beaucoup de choses vont mal!

Pratiquement dans tous les entretiens avec nos membres, nous échangeons sur le temps du travail. La compatibilité entre famille et profession marche bien, la retraite anticipée volontaire est appréciée ou les employeurs les délient à temps d'engagements professionnels. Mais plus souvent encore, nous entendons parler d'augmentations de la durée du travail sans compensation salariale, ou que de moins en moins de travailleurs doivent accomplir de plus en plus de travail en de moins en moins de temps. Le non respect des pauses les temps de travail annuels et les règlements pour les heures supplémentaires font l'objet de discussions quotidiennes. Des temps de déplacements professionnels non payés, des temps de travail de moins en moins enregistrés et du temps de travail supplémentaire appartiennent aux thèmes majeurs de conseils aux membres. Carrière et temps de travail partiel, congés sabbatiques ou retraite à temps partiel sont souhaités par de nombreux travailleurs et travailleuses. Mais, ils ne sont pas soutenus dans ces requêtes par les employeurs.

Des ébauches de solutions

Le stress et la difficile compatibilité entre le temps privé et le temps de travail ne sont pas des slogans, mais une réalité largement répandue. Y-a-t'il une stratégie patronale là derrière? Est-ce que les succès syndicaux obtenus pour les salaires et les salaires minimaux ainsi que les solutions de retraites anticipées seraient détruits par de longs, intensifs et impayés temps de travail? Syna prend l'affaire au sérieux. Actuellement les membres régionaux, les membres de commissions ou de comités de branches sont priés de prendre position. Nous avons établi un premier inventaire, dessinant des solutions et formulant des revendications. La consultation se poursuit jusqu'à Pâques. En complément, nous voulons analyser la situation plus en profondeur. Avec toi, Syna prend du temps pour le thème temps de travail. Il s'agit de notre santé, d'une rémunération correcte du travail accompli, de la compatibilité entre loisirs et temps de travail et finalement de notre temps de vie.

arno.kerst@syna.ch,
Vice-président

Saisie du temps de travail

Pas de restriction!

Syna reste critique face à l'annonce faite en décembre d'une saisie du temps de travail allégée pour les travailleurs et travailleuses ayant «une responsabilité particulière».

La Loi sur le travail protège la santé des travailleuses et travailleurs en fixant des durées maximales de travail et des temps de repos. Ce n'est que par la saisie de la durée du travail et son respect que le travail non payé peut être empêché.

Injuste!

L'augmentation des temps flexibles de travail (durée de travail annuel, travail

sur appel, mobilité accrue, travail de projet, etc.) rend la saisie du travail de plus en plus urgente. Ainsi, il est possible de garantir le respect des conditions contractuelles (salaire contre durée du travail accomplie). Syna est absolument prêt à remettre en question la compatibilité pratique des réglementations actuelles. Cependant, il n'est pas question, afin de protéger la santé des travailleuses et travailleurs, de déroger à une complète saisie du temps de travail. Lorsque les travailleuses et travailleurs enregistrent incorrectement leur temps de travail, ils peuvent s'attendre à un licenciement sans délai. Cette justice sévère est en contradiction flagrante avec les exigences d'un nombre croissant d'employeurs qui interdisent à

leurs collaboratrices et collaborateurs de noter leur temps de travail!

arno.kerst@syna.ch,
Vice-président



Une saisie détaillée du temps de travail est garante de la protection de la santé. Photo: Fotolia

Extension de la charte de sécurité

La sécurité au travail pour tous

Plus de 280 personnes ont perdu la vie sur les chantiers au cours des dix dernières années. Depuis 2011, une charte de sécurité a été éditée, afin d'empêcher les accidents mortels. Maintenant, cette charte de sécurité a été étendue à d'autres branches.

Ce qui a été lancé il y a deux ans dans la construction est maintenant prévu pour d'autres branches. Un pas important car $\frac{2}{3}$ des accidents professionnels engendrant la mort ou une lourde invalidité se produisent dans les branches du Second-œuvre.

Savoir dire non

Connaître les dangers, s'en protéger puis continuer à travailler. Un principe simple et qui est de grande importance. Car la vie

et la santé des personnes concernées ont une absolue priorité. C'est pourquoi, la charte de sécurité a vu le jour. Entre-temps, plus de 250 associations patronales et syndicales ainsi que des entreprises ont signé la charte. Par leur signature, elles s'engagent à mettre en pratique les préceptes et particulièrement à respecter strictement les règles vitales émises par la Suva.

Etre conséquents pour sauver des vies

La charte de sécurité doit être introduite de façon conséquente et appliquée dans la réalité quotidienne. Elle définit pour tous les participantes et participants, de tous les nouveaux hiérarchiques, les règles capitales qui doivent être respectées pour éviter des accidents professionnels. Le message clé «stop en cas de danger/sécuriser/reprendre le travail» est matérialisé dans différents moyens d'intervention. Ainsi sont à disposition des soussignés des rubans de sécurité, des affiches et des

chartes écrites dans différentes langues. Des documents de formation aident à appliquer les mesures de sécurité dans la pratique du quotidien professionnel. Avec la campagne «Vision 250 vies» de la Suva et les règles vitales, le nombre annuel des accidents mortels doit être divisé par deux entre 2010 et 2020.

En Suisse, 250 000 accidents professionnels ont lieu chaque année. Un travailleur sur cinq est concerné, un échafaudier sur quatre et un forestier sur trois. C'est un motif suffisant pour que tout soit tenté pour empêcher ces accidents. Sur ta place de travail, tu peux contribuer directement à améliorer la sécurité. Lorsque tu identifies un danger, prends tes dispositions pour l'écartier ou t'en protéger, avant de poursuivre ton travail.

Je vous souhaite à tous une année 2014 sans accident.

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Directeur du secteur de l'artisanat

Tirage au sort du concours

Syna veut le savoir

Syna a mené une enquête nationale sur les conditions de travail dans le Commerce de détail. De magnifiques prix ont été tirés au sort pour remercier les participants et participantes à cette enquête.

Le Commerce de détail est une des plus importantes branches économiques en Suisse. Environ 320 000 collaboratrices et collaborateurs travaillent journalièrement dans les commerces de ventes. Bien plus qu'une autre branche économique, les employées et employés du Commerce de détail sont concernés par les discussions politiques actuelles. Les salaires minimaux et l'extension des heures d'ouverture font l'objet de débats.

L'enquête menée par Syna a permis de mieux connaître les besoins du personnel de cette branche et de s'engager de façon

ciblée pour améliorer leurs conditions de travail. Nous avons entre autres posé des questions sur les heures de travail et d'ouverture des magasins, les salaires, l'égalité mais aussi sur la satisfaction quotidienne au travail. Le dépouillement et l'analyse des réponses sont en cours. Syna livrera prochainement des informations à ce sujet.

Les vainqueurs sont connus

Sous le contrôle de Claudia Stöckli, secrétaire centrale du Commerce de détail, et de Mathias Regotz, chef du service juridique, l'assistante et «mère Noëlle» Monica Rusch tire au sort les trois gagnants suivants:

- 1^{er} prix (300 francs et un bon Handy) à Madame Lumnije Morina, Bâle
- 2^e et 3^e prix (100 francs chacun) à Madame Lejla Meier, Giebenach, et Monsieur Michael Kaiser, Niederscherli

claudia.stoekli@syna.ch, Secrétaire centrale du Commerce de détail



Monica Rusch (à droite), observée par Claudia Stöckli (à gauche), tire au sort le nom des gagnants du concours. Photo: Lars Walter

Hôtellerie et restauration

Appliquer la CCNT

L'application de la Convention collective nationale de travail des hôtels, restaurants et cafés (CCNT), a été optimisée du fait de son nouveau champ d'application. Syna constate cependant que dans le domaine des contrôles d'exploitation un potentiel d'améliorations existe et exige un système de contrôles plus flexible.

La deuxième plus importante convention collective de travail en Suisse est de force obligatoire depuis plus de 15 ans. Ainsi la CCNT remplit les conditions pour de bonnes négociations et des conditions de travail correctes dans l'hôtellerie, la gastronomie et la branche du catering.

L'application d'une si grande convention demande de répondre à des exigences particulières. Ainsi, il n'y a pas que le champ d'application qui pose des questions: de même le contrôle d'un nombre extrêmement élevé d'exploitations en changements perpétuels est un gros défi.

Nouveau champ d'application

Le champ d'application de la CCNT actuelle est insuffisant car certains domaines partiels de la gastronomie n'y sont pas compris. Le quotidien démontre que le mélange d'exploitations et, en consé-



Les cantines et restaurants du personnel qui sont ouverts au public sont également soumis à la CCNT.
Photo: Fotolia

quence, la question de la soumission à une CCT nationale appartient de plus en plus à la réalité de la branche. Par exemple, est-ce qu'une boulangerie qui, en plus de la vente de ses produits habituels, offre également du café, doit-elle être soumise ou non à la CCNT de la gastronomie? En collaboration avec le Seco, une solution plus efficace a été convenue pour les domaines partiels des cantines du personnel, des homes et hôpitaux ainsi que pour le Commerce de détail. Depuis juillet dernier, les règles suivantes font foi: afin que les cantines du personnel, les hôpitaux et homes soient soumis à la CCNT de la gastronomie, le principe d'établissement ouvert au public doit être rempli. Ainsi une cantine ou un restaurant d'une entreprise qui est accessible au public tombe sous le coup de la CCNT. Pour les commerces de détail, qui servent des repas, ce sont le nombre de places assises qui font foi: dès 50 places assises, c'est la CCNT qui s'applique. L'office de contrôle de Bâle est le premier bureau pour traiter de ces nouveautés. Cet office informe les commissions paritaires où finalement une décision est prise quant à la soumission ou non de tel commerce à la CCNT.

Système de contrôle plus flexible

Ainsi l'office de contrôle de Bâle est garant de l'application de la CCNT. Chaque

année, 2000 exploitations sont choisies par sondage au hasard et les contrôles sont annoncés deux semaines avant leur réalisation. De ce fait, le nombre d'abus a heureusement légèrement diminué. Cependant la situation idéale n'est pas encore atteinte et Syna pense que le système de contrôle contient un potentiel clair et important d'améliorations. Ainsi, le principe du contrôle annoncé présente l'avantage pour les inspectrices et inspecteurs de pouvoir se faire présenter les documents utiles, tels que certificats de salaires, etc... Mais pour des violations crasses, comme le travail noir également, il n'est pas possible de les contester. De même, les contrôles ne peuvent déceler ou améliorer des problèmes de portée régionale ou spécifiques à la branche. Un développement vers un système de contrôle plus flexible s'impose. Syna s'engage pour que des contrôles spontanés et non annoncés puissent être menés en plus des contrôles annoncés. Le système doit être aussi mobile que la branche. C'est le seul moyen pour que les collaborateurs et collaboratrices, soumis au champ d'application de la CCNT, puissent être protégés des abus.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secrétaire centrale de l'hôtellerie
et de la restauration

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!

Genève

Crèches au rabais: non!



Pas d'économie sur le dos des enfants!

Photo: Colette Kalt

Le 9 février 2014, Genève se prononcera sur la loi 10636 concernant l'accueil de la petite enfance, en crèche et autres structures d'accueil.

Comme annoncé dans Syna Magazine de septembre 2013, en moins de 40 jours, 28 000 personnes ont signé un référendum contre cette loi. Cette mobilisation massive montre combien nombreuses sont les personnes qui désirent que les enfants continuent à bénéficier d'un accueil de qualité garantissant leur sécurité et leur bien-être.

Du gardiennage?

Or cette loi aura au contraire, pour conséquence, une augmentation du nombre d'enfants par adulte, rendant l'accueil moins respectueux envers les besoins des enfants qui se verront proposer moins d'activités favorisant leur développement. Les crèches risquent de se transformer en des lieux de gardiennage car cette loi prévoit aussi de réduire la proportion de personnel diplômé.

Pour accueillir plus d'enfants dans les crèches et autres structures d'accueil, il n'y a qu'une seule vraie solution: le financement et la construction de nouvelles institutions car il y a pénurie de places pour les enfants!

Non, le 9 février

Pour que ce message soit entendu lors de ces prochains mois, le Comité référendaire petite enfance contre la loi 10636 a besoin de votre aide et de votre soutien. Vous pouvez verser une contribution financière et également nous soutenir par votre implication dans nos actions qui

auront lieu tout au long du mois de janvier et jusqu'au jour du vote.

Toute forme de participation est la bienvenue car nous avons besoin de vous! Et bien sûr voter non le 9 février pour vous opposer à cette loi. Voir également le flyer annexé.

marguerite.bouget@syna.ch,
Secrétaire régionale

Non à la nouvelle loi sur les structures d'accueil de la petite enfance

Maintenons la sécurité de l'encadrement: 8 enfants de 2-3 ans et 10 enfants de 3-4 ans par adulte. Gardons une qualité d'accueil suffisante: 50 pour cent au minimum de personnel diplômé ES. Vous pouvez prendre contact à l'adresse courriel: petite.enfance@cgas.ch

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 2/14:

Clôture de la rédaction: 3 février
Date de parution: 21 février

Genève

Vente

Un nouveau contrat-type pour 2014 et l'espoir de voir enfin le retour d'une convention collective de travail (CCT)? Les négociations pour la reconduite d'une CCT ont donné lieu à de nombreux bras de fer au cours de l'année 2013.

Le droit d'ouverture des magasins le 31 décembre, anniversaire de la Restauration de la République, jour férié à Genève, assimilé à un dimanche, nécessitait un accord des partenaires sociaux. Il aura fallu plusieurs rondes de négociations et l'aide du Département des affaires (DARES) pour aboutir à un protocole d'accord et d'engagement entre les membres de la Commission consultative du Commerce de détail et les associations représentatives du personnel.

Contrat-type étendu

C'est ainsi que l'année 2014 verra à nouveau un contrat-type de travail étendu qui définira le nombre d'heures en plus d'un salaire minimum. Des augmentations de salaires pour 2014, 2015 et 2016 sont déjà prévues. Nous espérons pouvoir bientôt vous confirmer la signature d'une convention collective, mieux à même de protéger les droits des vendeuses et des vendeurs. Un vide conventionnel existe depuis juil-



Voulons-nous le stress des courses, même le dimanche?
Photo: Marguerite Bouget

let 2011, suite à la dénonciation par la partie patronale de la CCT. Face à la sous-enchère salariale avérée dans ce secteur, le Conseil d'Etat avait finalement procédé à une extension facilitée et avait édicté un contrat-type de travail (CTT). Vous obtiendrez plus de détails auprès des secrétaires du syndicat dès janvier 2014.

Ouverture dominicale des commerces

À Genève l'initiative contre l'ouverture des commerces le dimanche prend tout son sens. Le Conseil fédéral a mis en consultation, mardi 26 novembre 2013, le projet de libéralisation des ouvertures des

commerces les dimanches dans les régions touristiques par une modification de l'ordonnance de la Loi sur le Travail (LTr), la motion Abate. Les associations de défense des salariés et les opposants aux ouvertures dominicales ont jusqu'au 31 janvier prochain pour se prononcer. Cette modification touchera plusieurs dizaines de milliers d'employées et d'employés travaillant dans la vente en Suisse.

À Genève, la récolte des signatures bat son plein depuis le 15 octobre dernier pour contrer la tentative de généralisation d'ouverture des commerces. Le statu quo actuel est préférable. Il offre déjà nombre de possibilités de se dépanner en cas de besoin.

Les partis de l'alternative et les syndicats invitent les citoyennes et citoyens à signer l'initiative intitulée: «Touche pas à mes dimanches.»

marguerite.bouget@syna.ch,
Secrétaire régionale

Signer l'initiative

Pour plus d'informations, voyez Syna Magazine 9/2013 et formulaire en ligne sous www.syna.ch > Téléchargements > Contre des commerces ouverts tous les dimanches. A renvoyer encore jusqu'à fin janvier, même incomplet, à Syna, 24 rue Caroline, Case postale 1512, 1227 Carouge.

Nouvelle année

Et rebelote...

Au seuil de cette année 2014, nous voici à nouveau prêts à défendre travailleuses et travailleurs et toutes celles et tous ceux qui contribuent à la prospérité de notre pays et à son épanouissement.

Pour certains, heureux d'entreprendre une nouvelle carrière professionnelle. Pour les plus téméraires, décidés à empoi-

gner la vie à pleines mains. Pour d'autres, chanceux de pouvoir apprendre encore grâce à une formation spécifique. Mais pour le plus grand nombre, un peu angoissé à l'idée d'affronter une année qui se montre riche en votations, en bouleversements, en rixes oratoires à l'approche d'élections en tout genre.

Pour Syna, prêt à s'asseoir aux tables de négociations. Prêt à combattre pour l'amélioration des conditions de travail et de vie de tous et toutes et, surtout, prêt à affronter une année de Congrès, impor-

tant rassemblement qui bat le pouls de notre syndicat et stimule les énergies, apporte une envie formidable d'aller toujours plus de l'avant.

Année formidable pour Syna, que nous espérons aussi enivrante pour vous toutes et tous, fidèles lectrices et lecteurs. Cette année encore, nous nous efforcerons de vous intéresser et de vous fidéliser. Merci de votre confiance!

beatrice.butikofer@syna.ch,
Rédactrice de la région Romandie

Fribourg

Personnel forestier

Lors de l'assemblée générale du personnel forestier du canton de Fribourg (APFF) du 22 novembre 2013, tenue au restaurant de l'Aigle-Noir à Neyruz, 31 électeurs ont élu un nouveau membre du comité. En outre, le président Jacques Galley a présenté les priorités pour l'année 2014.

Pierre-Alain Crausaz a obtenu un nouveau mandat au sein du comité de l'Association fribourgeoise d'économie forestière (AFEFF). Il a démissionné du comité de l'APFF. Après discussion, Michel Berger s'est proposé pour reprendre ce mandat. L'assemblée l'a élu par applaudissements. Après neuf ans de présence, Marcel Tercier a également signalé sa volonté de quitter le comité. Or, un membre ne peut démissionner de son mandat qu'à la condition d'avoir trouvé un successeur. Ce n'est pas le cas de M. Tercier. Il continuera son mandat en 2014 tout en cherchant résolument un successeur. Jacques Galley quittera son mandat lors de l'assemblée générale 2014.

Priorités 2014

Les priorités suivantes pour l'année 2014 ont été présentées par le comité:

- Obtenir la force obligatoire pour la CCT
- Réaliser des contrôles d'entreprises par la commission paritaire
- Augmenter les salaires
- Poursuivre le dossier concernant l'évaluation de fonction EVALFRI avec le soutien d'un avocat de la FEDE
- Faire reconnaître les métiers forestiers comme travaux pénibles afin que le



Jean-François Rime et Jacques Galley lors de la remise de cadeau de remerciement.

Photo: Kathrin Ackermann

personnel ait droit à une retraite anticipée de l'Etat de Fribourg

- Soutenir des actions de Travail.Suisse et Syna
- Participer activement au travail de la FEDE

Ces priorités 2014 ont été adoptées par l'assemblée.

Jean-Charles Noirjean, président de l'Association des forestiers du Jura bernois, a pris la parole et a donné un aperçu inquiétant de la situation politique et économique pour le personnel forestier du canton de Berne.

Le retour du capricorne asiatique

Walter Schwab, chef du service des forêts et de la faune, a présenté les nouveautés, la situation économique du canton de Fri-

bourg et les projets du service pour 2014. Il a informé de la réapparition du capricorne asiatique à Brünisried. La mise en place d'un système de surveillance efficace s'élèvera à 4 millions pour le canton de Fribourg.

Il a précisé que le Service des forêts et de la faune soutient entièrement la nouvelle CCT. Après la partie statutaire de l'assemblée générale, le président a donné la parole à Jean-François Rime, qui a fait un exposé sur l'avenir des scieries et de l'industrie du bois en Suisse.

L'assemblée s'est clôturée par un dîner convivial.

kathrin.ackermann@syna.ch,
Responsable régionale
et Jacques Galley

Régions Fribourg – Bulle – Neuchâtel

Nous remplissons votre déclaration d'impôts

- Dans votre région
- Recours en cas de nécessité
- Sur rendez-vous: Mme Laurence Tercier, Tél. 077 494 70 51

Membre:
 Fr. 40.– simple
 Fr. 60.– spécifique

Non membre:
 Fr. 70.– simple
 Fr. 90.– spécifique

Vaud

Nom de code: Motion Lombardi

La motion Lombardi demande que les cantons prévoient des heures d'ouverture des commerces de détails minimales obligatoires, de 06h à 20h du lundi au vendredi et de 06 à 19h, le samedi.

Libéraliser les horaires d'ouverture des commerces de détails, uniformiser toutes les différences cantonales par une loi fédérale? C'est bel est bien le but de cette motion et 17 cantons devront prolonger leurs horaires. Une proposition dangereuse.

Du moins pour du plus...

Est-ce que le peuple suisse va acheter plus? Certainement non. Les expériences

*Le superflu est reconnaissable à ce qu'il se retourne contre vous en vous donnant l'illusion qu'il est à votre service.
Pierre Rabhi; «Du Sahara aux Cévennes»*

des nocturnes illustrent bien qu'il n'y a pas plus de ventes. Par contre, pour réaliser des nocturnes, il y a effectivement plus de coûts (personnel, électricité, etc.). Dans l'optique du confort des consommateurs et consommatrices, sommes-nous prêts, à nouveau, à dégrader les conditions des travailleuses et travailleurs? Voilà un discours déjà utilisé lors de votation précédente, mais cette fois cela concerne plus de 200 000 personnes!

La motion argumente que des places de travail et de formation supplémentaire se créeront. Est-ce que cela ne serra pas, au final, une généralisation du travail sur appel ou même maintenant par sms? Des horaires fragmentés, morcelés, etc. qui risquent de se multiplier? Tout cela pour aller acheter plus tard et le plus souvent le non indispensable!

Coût du stress disproportionné

Après le travail et le temps de sommeil, il reste 7 heures par jour à consacrer pour

manger, faire les courses, être en famille, lire un livre, etc. Si ces dérégulations se poursuivent, combien de temps nous restera-t-il? Avec environ 7 heures de «temps libre», le temps de repos est insuffisant et génère déjà des coûts astronomiques. Le coût du stress est évalué à 10 milliards de francs par année.

Retrouver un art de vivre

La culture suisse n'est pas de consommer du matin au soir, comme dans d'autres grands pays. Même si la publicité nous y invite. Déréguler ne sert à rien et le peuple s'est déjà prononcé plus d'une fois défavorablement sur d'autres projets similaires.

Allons-nous continuer à nous laisser dominer par cette politique consumériste? Ou pourquoi ne pas profiter de cette situation actuelle pour finalement retrouver nos passions, nos hobbies, nos véritables intérêts?

Gaëlle Maire,
lausanne@syna.ch

Hôpital Riviera-Chablais

Une première rencontre fructueuse

Début novembre dernier, près de 200 collègues du futur hôpital Riviera-Chablais (HRC) se sont retrouvés à l'invitation des syndicats et des commissions du personnel. Un très beau succès pour cette première.

Rien ne changera pour le personnel en 2014: l'HRC appliquera les CCT en vigueur cette année, soit la CCT du Secteur sanitaire parapublic vaudois pour l'Hôpital Riviera et celle de l'Hôpital du Chablais pour les sites d'Aigle et de Monthey. Les négociations pour une nouvelle CCT 2015, englobant la totalité du personnel, du nettoyage à la restauration (à l'exception des médecins, des médecins-assistants, des stagiaires et des apprentis-es) vont débiter prochainement. Une délégation syndicale élue par le personnel conduira ces négociations.

Des accents particuliers

Un accent particulier sera mis sur le temps de travail, soit une meilleure compensation pour le travail de nuit, usant et reconnu comme néfaste pour la santé, des pauses comptant comme temps de travail et une meilleure récupération via un allongement des vacances plutôt que par une réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Quant à la Caisse de retraite, le choix d'une caisse future unique (deux jusqu'à présent) se présentera. Des divergences entre Vaud et Valais s'élèvent déjà, des différences notables entre ces deux cantons appliquant chacun une politique distincte. Mais les syndicats seront présents pour défendre les droits des salariés et salariées. Si vous avez des questions, vous pouvez vous adresser à lausanne@syna.ch.

thierry.lambelet@syna.ch,
Responsable régional



Une future CCT pour 2015?

Photo: JCB

Lavoratori stranieri riformati

«Mancava solo un mese ...»

Veronica Mazzotta non si stanca di ripetere che mancava un solo mese. Un mese per celebrare i trent'anni d'attività come addetta alle pulizie presso l'Ospedale cantonale di Lucerna. Ma la quarta operazione all'anca è stata la goccia di troppo. Però, alla rendita d'invalidità non ha diritto – per ragioni poco chiare.

Il 21 dicembre Veronica e Francesco festeggeranno 45 anni di matrimonio. Il figlio è ormai adulto: dopo aver assolto un apprendistato in Svizzera, Lucerna è diventata la sua nuova patria. Anche Veronica e suo marito si sentono a casa nella città sul Lago dei Quattro Cantoni. Sarebbero felici, se solo la salute fosse migliore e l'assicurazione invalidità non si dimostrasse tanto ostile nei loro confronti. I tanti anni di duro lavoro hanno infatti lasciato il segno. Francesco è immigrato in Svizzera nel 1968 grazie a un lavoro rimediatogli dal cognato. In Calabria, sua patria natale, allora di possibilità ce n'erano ben poche, e per la sua famiglia Francesco desiderava una vita dignitosa. In Svizzera Francesco si è ambientato in fretta, guadagnandosi rapidamente la stima dei colleghi per il suo modo di darsi da fare con impegno. A chi importava che non trovasse il tempo per imparare il tedesco? Sul cantiere si parlava solo italiano, ci si capiva, il datore di lavoro non ha mai avuto nulla da ridire. Veronica lo ha seguito dodici anni dopo, trovando rapidamente un impiego come donna delle pulizie presso l'Ospedale cantonale di Lucerna. Alle cinque del mattino prendeva il bus, alle sei iniziava il turno di lavoro. Anche di sabato.

La speranza di un'esistenza migliore

La storia di Francesco e Veronica è quella di tante altre persone piene di speranza giunte in Svizzera per lavorare. I datori di lavoro le hanno accolte a braccia aperte – c'era penuria, mancavano braccia. Finché c'era da fare, erano tutte le benvenute. Non si parlava di conoscenze linguistiche, né di corsi di lingue, né di integrazione. Nessuno se ne preoccupava. L'essenziale,



Lottare fino a cadere per poi essere abbandonati al tappeto? Veronica e Francesco si erano immaginati diversamente la meritata pensione in Svizzera.

Foto: Colette Kalt

questi lavoratori lo acquisivano da soli. Pagavano puntualmente le bollette, non dipendevano mai dagli aiuti statali – erano considerati come perfettamente integrati. Oggi che molti di loro avrebbero bisogno di una mano, sono soltanto le segretarie e i segretari sindacali Syna a tutelare i loro interessi e a lottare per trovare soluzioni adeguate.

Oggi, nel 2014, la situazione è ben diversa. Ai migranti si chiedono conoscenze linguistiche affinché abbiano diritto alle misure di riorientamento professionale degli URC o dell'AI, in caso di malattia, infortunio o disoccupazione. Le rendite vengono assegnate con il contagocce e ove possibile evitate. Soprattutto nel caso dei lavoratori prossimi all'età di pensionamento, SUVA e AI si rimandano di continuo la patata bollente. Rendita sì, rendita forse – alla fine ti sbattono in faccia un no. È successo anche a Veronica. Dopo la quarta operazione all'anca il medico curante le ha prescritto un'attività sedentaria, seduta o sdraiata. Ma dove trovare un lavoro simile, dopo trent'anni di pulizie? E all'istante, anche le lacune linguistiche si sono trasformate in un ostacolo insormontabile.

Francesco ha avuto fortuna nella sfortuna. Il suo iter di paziente è iniziato nel 2007 con un incidente d'auto, la colonna

vertebrale già gli dava problemi. Poi sono arrivati l'ictus e l'insonnia. Non poteva più lavorare come impiegato in un ramo accessorio dell'edilizia.

Cosa resta?

Nel 2014 Francesco raggiungerà l'età di pensionamento ordinario. Fino ad allora beneficerà dei contributi del pensionamento flessibile (FAR/PEAN). Sono le uniche entrate attualmente percepite dai coniugi Mazzotta. Per arrotondare il budget familiare si attinge ai risparmi. Veronica non ha alcuna prospettiva di lavoro. Le indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione sono esaurite, e adducendo misere scuse l'AI si è scrollata di dosso la responsabilità per il suo caso. La pillola è amara, dopo tanti anni di contributi alle assicurazioni sociali pagati sempre puntualmente. I due soci Syna non hanno assolutamente nulla da rimproverarsi, loro che sull'altare del lavoro hanno letteralmente sacrificato la propria salute. Sono giunti in Svizzera a mani vuote e presto le loro mani saranno vuote come allora. Chi, 45 anni fa, avrebbe immaginato un epilogo simile?

colette.kalt@syna.ch, Direttrice di comunicazione e campagne

Previsión para la vejez

Jubilación flexible para tod@s

Sólo una minoría de l@s asalariad@s se retiran a los 64 o 65 años del mercado laboral. Adoptando una edad de jubilación de referencia. El consejo federal («Bundesrat») quiere flexibilizar la edad de jubilación, pero para que tod@s puedan beneficiarse de esa opción se necesitan medidas adicionales.

L@s emplead@s deben poder programar su jubilación de manera flexible conforme a sus necesidades y puedan elegir libremente la fecha de su retiro entre los 62 y los 70 años de edad. Una jubilación «confeccionada a medida» también es posible. La persona elige por ejemplo trabajar 50 por ciento y jubilarse 50 por ciento. Eso suena bien y en muchos casos tiene sentido. Las biografías y las situaciones de vida son tan diversas hoy en día que ya no existe el caso tipo. Por eso es legítimo que el trabajador o la trabajadora pueda elegir libremente jubilarse completa o parcialmente de la vida laboral teniendo en cuenta su salud y su situación económica.

¡No hay elección libre!

Según la reforma de la edad de jubilación deben asumir reducciones técnicas del seguro aquellas personas que se jubilan antes de cumplir 65 años. También las mujeres deberán trabajar hasta los 65 años para poder cobrar una jubilación completa. Quién cobra su jubilación después de los 65 años tiene la posibilidad de mejorar su «AHV/AVS» con cotizaciones adicionales hasta llegar a la renta máxima legal. De hecho, sólo aquellas personas que tengan los medios financieros necesarios para afrontar una reducción de su jubilación tienen la posibilidad de la libre elección. Eso pocas veces es el caso para l@s trabajador@s que ejecutan labores físicamente más pesadas. Ya que no se prevé ninguna prestación extra por los interlocutores-sociales, como es por ejemplo el caso en la construcción, l@s trabajador@s deberán continuar sus actividades laborales a pesar de una salud quizás deteriorada. O inclusive lle-



Aproximadamente el 40 por ciento de l@s emplead@s se jubilan antes y un tercio después de la edad de jubilación oficial.
Foto: Fotolia

gando a la recta final de su carrera laboral relegados al desempleo o a la asistencia social. Las estadísticas demuestran que el riesgo de invalidez aumenta drásticamente en los últimos años de actividad laboral. En las mujeres la probabilidad sube a 15 por ciento, en los hombres inclusive a 18 por ciento.

Compensaciones sociales

Para evitar un camino doloroso e indigno a aquell@s trabajador@s que precisan de una jubilación anticipada es indispensable tomar medidas adicionales. Emplead@s con bajos ingresos presentan en promedio una esperanza de vida más baja, por lo tanto deben poder jubilarse más pronto sin reducción de sus rentas. Lo mismo se aplica a mujeres que a causa de una protección social insuficiente no pueden contar con una buena jubilación. En estos casos no hay lugar para recortes a la renta. Una compensación social como contrapeso a la elevación de la edad de jubilación de la mujer es indispensable. La propuesta del consejo federal incluye solamente aquellas personas de bajo ingreso que han comenzado a cotizar su «AHV/

AVS» a temprana edad (entre los 18 y 21 años). Así l@s migrantes que han llegado a Suiza después de esa edad son excluidos de las compensaciones. Además con esta reglamentación un mínimo porcentaje de mujeres pueden elegir libremente el momento de su jubilación. El consejo federal debe repasar y mejorar su propuesta.

Puestos de trabajo a tiempo parcial

Un requisito para poder decidir libremente sobre la jubilación también son las ofertas de trabajo adecuadas. Hoy faltan ofertas atractivas para emplead@s mayores y la oferta de puestos a tiempo parcial para un retiro del mercado laboral también a tiempo parcial es prácticamente inexistente. Queda pendiente mucho por hacer en el mercado laboral. Esperemos que aumentando el peso demográfico de la población mayor también aumente la oferta de puestos laborales adecuados. El paquete de reformas 2020 incentiva una discusión alrededor de esa temática.

Matthias Kuert Killer,
director política social,
kuert@travailsuisse.ch

Estadias de curta duração com atividade remunerada

Trabalhar na Suíça

Muitos membros da Syna vivem como migrantes na Suíça. O seu estatuto de residência define entre outros a possibilidade de integração e tem efeitos em questões de segurança social.

No final de 2013 a Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) (Comissão Federal para as Questões de Migração) publicou um estudo sobre estadias curtas na Suíça. Os resultados forneceram uma visão geral em bruto sobre a situação e apontaram para grandes lacunas de informação nesta área.

Quadros legais

Observado legalmente existem duas áreas de regulação diferentes: os acordos de livre circulação com os estados da UE/EFTA estão caracterizados pelo princípio da igualdade de tratamento. Para que os interessados possam fazer os seus direitos legais de permanência na Suíça, eles que têm de comprovar a existência de uma ocupação ou preencher as condições para uma atividade independente.

Na segunda área de regulação é válida a legislação sobre estrangeiros da Suíça, que é muito restritiva. Uma permissão apenas é concedida, quando existe um pedido de um empregador ou quando independentes preenchem as necessárias condições financeiras e profissionais.

Tipos de autorização

A categoria de documento de identificação clássica para pessoas com estadia de curta duração com atividade remunerada é a autorização de residência de curta duração documento de identificação L. Esta categoria representava em 2012 1,7 por cento do emprego total. Em agosto 2012 isso correspondia a cerca de 70 000 pessoas, no entanto os valores oscilam sazonalmente. As autorizações de residência L é válida até 364 dias e pode ser prolongada em mais um ano. Pela sua emissão são responsáveis os Cantões. Nacionais de países UE/EFTA com liberdade de circulação de pessoas tem um direito legal sobre uma autorização L, quando podem comprovar na Suíça uma relação de trabalho entre



Pessoas com estadia de curta duração com atividade remunerada têm de observar algumas coisas importantes sobre as áreas Direito, autorização e segurança social. Foto: Flughafen Stuttgart

três meses e um ano. Com a liberdade de circulação acrescentaram-se a estes os de obrigação de registo. A categoria dos de obrigação de registo só é válida para os países com a liberdade de circulação total e com uma atividade remunerada de no máximo 90 dias no ano.

Um outro tipo de autorização é o de trabalhador fronteiriço G. Anteriormente limitada aos países vizinhos, a área de validade estende-se hoje para todas as pessoas de países UE/EFTA com acordos de livre circulação, que mantêm a residência no país de origem e em regra para ali retornam semanalmente.

Como outra autorização de residência importante vigora a autorização B, que é concedida automaticamente para pessoas de países com liberdade de circulação, se elas no registo apresentarem um contrato de trabalho com uma duração superior a um ano. A autorização B vigora para pessoas de países terceiros por um ano, para pessoas de países UE/EFTA por cinco anos.

Impostos e segurança social

Quem trabalhar mais de 30 dias na Suíça, tem de pagar um imposto na fonte. Para pessoas com estadia de curta duração, que iniciam um emprego na Suíça, são válidas nas seguranças sociais as mesmas regras que para nacionais: A partir de 2300 francos de rendimento bruto por ano as contribuições para AHV, IV, EO, UV e ALV são

obrigatórias, com rendimentos inferiores voluntárias. Contributos para caixas de pensões devem apenas ser garantidos, quando a relação de trabalho dura mais de três meses e o salário anual com ocupação o ano inteiro seja de pelo menos 21 060 francos. Um direito a pensão com AHV e IV ocorre apenas, quando uma pessoa esteve no total mais de doze meses com atividade remunerada na Suíça. A caixa de pensões faz pagamentos em numerário apenas a nacionais de países terceiros, mas não a nacionais de países com acordos de livre circulação. Aqui o seguro continua em vigor na Suíça e o montante é transferido seis meses após a termino da relação de trabalho para o sistema de recolha. Voltando trabalhadores sazonais portanto anualmente para o mesmo empregador, o seguro continua simplesmente em vigor.

sabine.hunger@syna.ch, Departamento de política social empresarial

A brochura Estadias de curta duração com atividade remunerada na Suíça da EKM fornece mais informações: www.ekm.admin.ch > Themen > Kurzerwerb-saufenthalt > Publikationen und Arbeitsinstrumente. Bem como as entidades de migração dos Cantões e o secretariado regional da Syna.

Cours 2014



Introduction à la Programmation Neuro Linguistique (PNL), Niveau 1

Mardi 11 mars 2014, de 9h à 17h.

Lieu: Secrétariat SCIV Martigny, rue des Finettes 20, 1920 Martigny
Objectifs: Grâce à une approche pragmatique, apprendre à connaître les bases et fondements de la PNL; acquérir une perception correcte des buts et finalités de cette approche; comprendre, par des outils simples et efficaces, l'utilité de la PNL dans la vie quotidienne.

Intervenante: Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeur, Master en PNL

Inscription: jusqu'à lundi 11 février 2014

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

Les émotions, ça se gère aussi!

Jeudi 13 mars 2014, de 9h à 17h

Lieu: Hôtel Elite, Avenue du Midi 6, 1950 Sion

Objectifs: Situer son paysage émotionnel et découvrir quels sont les blocages face aux émotions, apprendre à améliorer la gestion personnelle.

Intervenante: Martine Manise, infirmière, consultante en psycho-éducation (analyse transactionnelle)

Inscription: jusqu'à vendredi 14 février 2014

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

Programmation Neuro Linguistique II (PNL), Niveau 2

Mardi 18 mars, de 9h à 17h

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

Objectifs: Décoder les performances de certaines personnes dans des domaines différents: sport, entreprise ...; construire et développer des relations de qualité avec les autres; améliorer vos compétences en communication, aussi bien professionnellement que personnellement; afin d'optimiser le développement de certaines personnes, pouvoir aider celles-ci à modifier leurs stratégies de pensée ainsi que leurs comportements.

Intervenante: Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeur, Master en PNL

Inscription: jusqu'à lundi 17 février 2014

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

L'art d'une équipe gagnante ou les bases de l'Ennéagramme

Lundi 24 mars 2014, 9h au mardi 15 mars 2014, 17h

Lieu: Centre de formation du Léman, 1805 Jongny

Objectifs: Mieux se connaître et comprendre ses réactions; comprendre et mieux apprécier ses collègues ou collaborateurs et collaboratrices; optimiser le travail en équipe avec des personnes très différentes; apprendre à connaître et à appliquer la méthode de l'Ennéagramme.

Intervenante: Georgette Hunziker, formatrice d'adultes diplômée

Inscription: jusqu'à vendredi 21 février 2014

Frais: Pour les membres de 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!

Initiative contre l'immigration de masse

Retour dans les baraques!

Le statut de saisonnier a été remplacé par la libre-circulation des personnes. Les conditions de travail pour les travailleuses et travailleurs étrangers se sont améliorées. Ce qui était longtemps attendu était enfin arrivé. Mais avec l'initiative de l'UDC, il n'en serait plus ainsi.

Un dimanche, je cheminai de Naters en direction de Bitsch avec mes parents et mes frères. Nous passions à côté d'un lotissement de baraques. Furtivement, je regardais à travers une fenêtre et découvrais des douzaines de travailleurs de la construction, assis devant un écran, dans une pièce enfumée, devant la télévision. Mélancoliquement, ils regardaient l'émission «Un ora per voi», une coproduction italo-suisse pour les migrants en Suisse. Cette heure devait les rapprocher de leur famille et de leur patrie, apporter un peu de chaleur dans leur cœur car chez nous, ils étaient cantonnés dans un ghetto de baraques. Parqués dans des chambres surpeuplées, des centaines de travailleurs «créchaient» dans des conditions d'hygiène douteuses. Ils trimaient dans les années 50 et 60 pour les usines électriques de la Massa situées sous le glacier d'Aletsch. Pour neuf ou seulement trois mois, sans famille et dans l'incertitude d'être réengagé pour la prochaine saison. Alors mieux vaut se taire et ne pas se révolter lorsque le salaire n'est pas conforme, que les heures supplémentaires ne sont pas payées ou les assurances sociales pas décomptées correctement.

Sans protection

Après quatre saisons de neuf mois, une demande d'obtention d'un permis de séjour annuel pouvait être déposée et le chemin aplani afin de pouvoir emmener sa famille dans le pays d'accueil. Mais s'il manquait un seul mois sur ces 36, l'attente recommençait à zéro. Plus tard, comme secrétaire syndical, j'ai vécu comment ce statut de saisonnier était utilisé pour réduire les travailleurs au silence. Ils ne pouvaient quasiment pas donner leur congé. Trouver un nouvel employeur au cours de la même saison était impossible. Les contingents, donc le nombre de travail-



K. Regotz 14
Vous restez dehors! Est-ce le futur que nous voulons pour les travailleurs étrangers?

Illustration: Kurt Regotz

leurs saisonniers, étaient préalablement fixés. En outre, les employeurs se les échangeaient, avec une annotation dans leur permis d'entrée, ils n'avaient plus aucune chance. Ainsi, ils ne pouvaient atteindre les 36 mois et le permis de séjour annuel. C'était plus facile de mater un saisonnier qu'un porteur de permis annuel.

Les contrats bilatéraux et la libre-circulation des personnes permirent de franchir un pas qui délivrait les travailleurs d'un système indigne. Les syndicats ont accepté la libre-circulation des personnes parce que les mesures d'accompagnement, améliorées régulièrement, assuraient que les conditions de travail et de salaire ne pouvaient pas être détournées. Une amélioration ultérieure est nécessaire pour que nous continuions à accepter la libre-circulation des personnes.

Sans droit

La Suisse est presque exclusivement entourée d'états membre de l'UE, Union Européenne. Les étroites relations sont réglées par différents accords juridiques. Comme dans les contrats bilatéraux auxquels appartient la libre-circulation des personnes. Ainsi, les citoyennes et citoyens suisses et des pays membres de l'UE ont fondamentalement le droit de choisir librement leur travail et leur lieu de séjour à l'intérieur de tous les territoires nationaux. La Suisse est dans une meilleure situation économique que ses voisins européens. Cela n'est donc pas éton-

nant qu'un grand nombre de personnes cherchent du travail chez nous et en trouvent. C'est donc le marché du travail, respectivement les employeurs, qui déterminent massivement le nombre d'immigrants. L'initiative contre l'immigration de masse n'apporte rien de nouveau. Ce qui serait toutefois nouveau, c'est que la libre-circulation des personnes serait dénoncée. Sans les mesures d'accompagnement et avec la réintroduction du statut de saisonniers, les travailleuses et travailleurs seraient dépouillés de leurs droits. Privés de protection, ils ne pourraient se défendre. Ils n'utiliseraient pas plus d'espace habitable parce qu'ils seraient entassés dans des baraques. Ils ne penduleraient pas parce qu'ils habiteraient à proximité de leur travail. Le regroupement familial ne serait pas un thème car qui aimerait végéter librement ainsi. Et lorsque les employeurs leur retirent encore les passeports, nous aurions des conditions similaires à celles de Sotschi* et du Qatar**.

Les décisions doivent être autres. Pour la protection des travailleurs et travailleuses, votez non à l'initiative contre l'immigration massive.

kurt.regotz@syna.ch,
Président

* Sotschi = Jeux olympiques d'hiver 2014

** Qatar = Championnat du monde de football 2022

Congrès IBB

De la justice pour tous

Lors du Congrès International du Bâtiment et du Bois (IBB), les priorités et les activités de la période 2014–2017 ont été déterminées et la nouvelle direction élue. A cause des problèmes survenus sur les chantiers des infrastructures du mondial du football au Qatar, Sepp Blatter, président de la FIFA, a essuyé une grêle de critiques.

Le Congrès de cette année a été organisé par la région Asie-Pacifique et s'est déroulé à Bangkok, capitale de la Thaïlande. On voulait souligner ainsi la nécessité de renforcer le mouvement syndical en Asie du sud-est. Cette région connaît actuellement une forte croissance économique dans les domaines de la construction, du bois et des branches annexes. Syna y était représentée par Ernst Zülle, secrétaire central et délégué auprès de l'IBB, ainsi que par Toni Walker, secrétaire régional et invité.

Appeler à la solidarité

Le président de l'IBB, Klaus Wiesehügel, salua les 800 déléguées et délégués provenant de 220 syndicats et représentant 100 pays parmi lesquels 20 pour cent de femmes. Un salut particulier fut également adressé aux 40 participants de moins de 35 ans. «Vous constituez le plus important potentiel de nos syndicats pour le futur», affirma K. Wiesehügel. Dans son allocution, le président exposa que notre tâche était de contribuer à l'amélioration des conditions de travail sur les chantiers, les fabriques et dans les forêts. Le bien-être doit être partagé plus équitablement sur la planète. Et il déplora que la solidarité et l'équité diminuent dans notre société. K. Wiesehügel s'exprima plus spécialement sur les travailleurs déplacés à Dakar. «Le système est malade», ajouta Sharon Burrow, secrétaire générale du Conseil syndical international de l'ITUC et insista sur l'importance de l'activité de l'IBB dans l'état esclavagiste du Qatar. «Nous avons besoin de votre aide pour intensifier notre campagne!», dit-elle, et leva à bout de bras un étendard avec le secrétaire général Ambet Yuson. Le message était catégorique:



Les participants au Congrès ont montré la carte rouge à Sepp Blatter.

Photo: IBB

pas de championnat du monde de football au Qatar sans respect des droits des travailleurs.

Chaque jour, les membres de l'IBB se battent pour des conditions de travail plus dignes dans de telles manifestations d'envergure. Du Qatar à Panama et jusqu'en Ouganda, d'Ikea à Holcim jusqu'à Lafarge, partout, nous défendons la justice sociale que les pays et les entreprises bafouent. Un participant du Canada souligna l'importance des jeux panaméricains de 2015 et des chantiers sur lesquels des syndicalistes travaillent. Déjà, quelques travailleurs mis sous pression dans l'exécution de travaux dangereux ont perdu la vie. Les travailleurs et travailleuses montrent la carte rouge à la FIFA et plus spécialement à son président Sepp Blatter. Symboliquement, de très nombreux délégués et déléguées se sont rassemblés après le Congrès sur le terrain de tennis de l'hôtel en la brandissant énergiquement.

Renforcer mondialement les syndicats

Les délégués de l'IBB ont discuté de revendications, d'objectifs, et démontrèrent également les problèmes mondiaux. Les droits syndicaux doivent être mieux respectés. Chaque jour, des travailleuses et des travailleurs se battent pour le droit du

syndicat à être entendu. C'est urgent que nous renforçons le syndicat à l'échelle planétaire et que nos effectifs augmentent. Aucun travailleur, aucune travailleuse, ne doit perdre son job à cause de son appartenance à un syndicat. Les 12 millions de personnes syndiquées, regroupées dans les syndicats affiliés à l'IBB, continueront dans l'unité et la solidarité à se battre pour des places de travail plus sûres et plus dignes.

Nouveau président élu

Pour succéder à la présidence de Klaus Wiesehügel, c'est Per-Olof Sjöo qui fut élu nouveau président de l'IBB. Dans son allocution introductive, il présenta le plan stratégique 2014–2017. Celui-ci se base sur une activité syndicale accrue, la naissance de nouveaux syndicats, la négociation de salaires et l'accroissement de lobbying pour promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses. Nous souhaitons au nouveau président, Per-Olof Sjöo, beaucoup d'énergie et de succès à la tête de la plus grande organisation mondiale des travailleurs et travailleuses du bâtiment et du bois.

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

Nouveau thème annuel

Je donne tout!

Syna, ce sont nos membres. Ils donnent d'abord un visage à notre syndicat. Qui sont-ils? Angela Wüthrich en est un et donne le départ à notre thème annuel 2014. Elle est jeune, sait ce qu'elle veut et n'hésite de moins en moins à dire non.

Elle s'est toujours annoncée librement pour s'occuper des stagiaires. Cela lui plaisait tout simplement de donner un aperçu à tous ceux qui s'intéressaient au domaine de la santé. Pas étonnant alors qu'Angela Wüthrich ait toujours voulu œuvrer avec des apprentis et apprenties. Le social lui a quasiment été donné au berceau: «A la crèche, j'ai toujours tout partagé et rien gardé pour moi.» Elle le dit en riant, tout naturellement. Ce trait de caractère fait partie de sa personnalité et elle le vit avec décontraction.

Heureuse providence

Depuis août 2011, elle réalise son vœu professionnel. Elle travaille dans le foyer médicalisé pour personnes âgées de Waldhof/Rägeboge à Dotzigen, comme formatrice et superviseuse et s'occupe de cinq apprentis. Quand bien même le métier de formatrice est absolument sa profession de rêve, ce sont des circonstances douloureuses qui l'y ont amené. La hernie discale diagnostiquée lors de son apprentissage dans le domaine de la santé la contraint finalement à abandonner. En février dernier, son médecin lui dit clairement que si elle ne veut pas être bénéficiaire d'une rente AI à 40 ans, elle doit, tant bien que mal, opter pour un travail de bureau. Bien qu'elle apprécie de soigner des malades atteints de déficience mentale, que tout lui plaît – leur imprévisibilité, leur spontanéité et le fait que la routine ne s'installe jamais, Angela dut se résoudre de parler avec la direction du home et leur communiquer que, pour des raisons de santé, ses jours dans le domaine des soins étaient comptés.

Lorsqu'elle parle de personnes atteintes de démence qui ne peuvent plus accomplir de gestes basiques et prononcer des paroles ordinaires, le visage d'Angela s'illumine et



Angela Wüthrich: «Lorsque je veux vraiment quelque chose, je donne tout pour l'obtenir.»

Photo: Colette Kalt

un fin sourire entoure ses yeux. Est-ce l'obstination provoquée par la maladie, qui lui plaît particulièrement? Renoncer, ce n'est pas son style, mais sa situation s'est toutefois améliorée au cours des cinq dernières années, dit-elle, en demandant ce que lui cause de la peine. Mais par le travail avec les apprentis, dont elle dut prendre la responsabilité et qu'elle veut soutenir dans l'acquisition d'une bonne formation, elle a accompli une nouvelle fois un grand pas. Elle est toujours stupéfaite que si peu de temps après la mise en garde de son médecin, un changement interne de poste de travail fut possible. Mais Angela ne fait pas les choses à moitié. Elle avait, au préalable, acquis une formation de formatrice. Et lorsque la titulaire du poste quitte l'établissement pour un perfectionnement professionnel, la direction sait déjà à qui s'adresser.

Engagée aussi pour Syna

Etre membre de Syna est une tradition familiale chez Angela. Son père et son grand-père sont des syndicalistes engagés. Lorsque son tour arriva, elle ne trembla

pas et devient active dans le mouvement de jeunesse de Berne. Elle a organisé différentes activités avec le groupe: concerts, excursions et une kyrielle de rencontres. Elle avait espéré plus de réceptivité auprès des jeunes de son âge. Pour elle, c'est sûr que les idées que se font les gens d'un syndicat, n'ont rien à voir avec Syna. Car «son» syndicat est honnête, suscite la confiance, ne berce pas les gens d'illusions. Et avant tout ne force pas les gens à l'adhésion. Ainsi, elle s'identifie au mieux à son syndicat. En dehors de son travail, Angela est révisseuse des comptes à Syna Berne. Pour elle, une chose est claire: «Syna est une nécessité, et je ne peux rien imaginer d'autre que d'en être membre.» Sur son futur, Angela, 27 ans, a les idées claires: «Une fonction dirigeante me plairait.» Mais avant qu'Angela se fasse des idées sur son avenir professionnel, son mariage se déroulera en avril. Elle ajoute avec malice: «Jusque-là, il y a encore des choses à planifier.»

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

Cours jeunesse 2014

C'est bon de le savoir

Apprendre durant toute sa vie, perfectionnement, cours et qualifications. Ces slogans forgent de plus en plus notre quotidien professionnel. Celui qui veut aujourd'hui exercer un bon job doit penser très tôt aux perfectionnements professionnels. Les cours ARC répondent à cette nécessité.

Récemment dans 20 minutes: Le professeur d'économie Reiner Eichenberger lance un appel pour que toutes les personnes majeures disposent d'un avoir de formation de 70 000 francs. Cette idée doit plaire à beaucoup lorsque l'on pense à la pression croissante sur le marché de l'emploi en Suisse depuis l'introduction de la libre circulation des personnes. Partout où l'offre d'emplois est supérieure à la demande, l'on recrute du personnel à l'étranger. La pression est ressentie avant tout par ceux et celles qui viennent de terminer leur formation. Leur entrée dans la vie professionnelle est plus difficile alors que les exigences imposées aux travailleurs et travailleuses qualifiés et expérimentés ne cessent de croître.

Apprendre toute sa vie

Reiner Eichenberger mentionne entre autres comme argument en faveur de l'avoir de formation, l'apprentissage conti-

Cours et manifestations

- Motivé-e et enthousiasmé-e dans la rédaction d'une candidature, 12 et 13 avril 2014 à Beinwil
- Mobbing, atelier trilingue, 10 et 11 mai 2014 à Delémont
- Des thèmes de politique syndicale jeunesse (2^e Conseil national de Jeunesse.Suisse), ateliers en trois langues les 11 et 12 octobre 2014 à Lucerne.

Annonces-toi encore aujourd'hui et profite de ces cours uniques. En cas de questions, nous sommes volontiers à ta disposition sous young@syna.ch. Nous nous réjouissons de te rencontrer.



Nous organisons les cours selon vos désirs: vous déterminez les thèmes, nous adaptons les contenus à vos besoins.
Photo: Sabine Hunger

nuel du savoir. Dans les temps actuels, il est important de se perfectionner constamment. Une formation de base unique, soit un apprentissage ou des études, ne suffisent pas pour maîtriser les exigences croissantes du marché du travail. Les cours ARC offrent la possibilité de se perfectionner dans des domaines et des niveaux différents. Les cours jeunesse mettent l'accent sur les jeunes travailleurs et travailleuses et le cours spécifique sur la confection d'un dossier de candidature est orienté vers l'entrée dans la vie professionnelle. Et qui plus est, ils sont gratuits pour les membres de Syna.

Mais pourquoi un cours ARC?

Il existe des centaines de cours. Alors pourquoi devrais-tu fréquenter justement un cours ARC? Plusieurs bons arguments le justifient. Le plus important: les cours sont élaborés par les jeunes. Ainsi, les thèmes choisis leur tiennent à cœur. Le contenu des cours est également choisi par les jeunes. Par exemple un cours sur le dépôt d'une candidature. Tu apportes tes documents de postulation et, en collaboration avec le chef de cours et d'autres participantes et participants au cours, ainsi que par des discussions bilatérales, tu travailles sur tes documents. A la fin du cours, tu disposes d'une mappe de postulation solide et craquante. Durant ces cours, tu rencontres des jeunes qui ont des goûts semblables aux tiens. Non seulement des

jeunes du même âge mais liés par le travail syndical. Vous êtes tous membres d'une fédération affiliée à l'organisation faïtière Travail.Suisse. Lors des pauses et le soir, vous pouvez échanger. Les cours sont une bonne opportunité de créer des réseaux qui pourraient t'être utiles plus tard. Que cela soit en allemand, italien ou français, nous menons le cours dans une langue compréhensible pour chacun et éditons des documents de cours en conséquence. En outre, les cours se déroulent dans un climat collégial très apprécié.

Apprendre et vivre

Apprendre et vivre ont beaucoup de points en commun. Cela t'est certainement arrivé: tu te souviens mieux de l'environnement du cours, des participants et participantes ou du temps que du contenu du cours.

Cette année, nous donnons également une grande valeur à l'ambiance. Tous les cours se déroulent dans des auberges de jeunesse spécialement choisies et dans de beaux endroits. Deux à trois de nos cours seront multilingues. Ainsi tu gagnes trois fois: des contenus de cours qui t'apportent vraiment quelque chose, de la convivialité entre sympathisants et une meilleure pratique des langues étrangères. Il ne manque que toi!

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