

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

## Noël est à notre porte ...

... mais sous le sapin des collaboratrices et collaborateurs d'Alstom, c'est le grand vide. Sous pression temporelle et en l'absence d'informations complètes, le Conseil d'Entreprise Européen d'Alstom dut accepter la reprise par General Electric du konzern de production et de transport de courant électrique. En contrepartie, aucune garantie d'emploi et de localisation n'a été donnée. **Pages 6 et 7**

### Au fil du temps

Si vous souhaitez plus d'informations sur «Mon travail – mon temps», vous pouvez vous informer sur notre nouvelle page web [www.montravail-montemps.ch](http://www.montravail-montemps.ch). Vous y trouverez des exemples, des lois, des analyses, des conseils et nos revendications. **Page 8**

### Marie et Joseph

Qu'en serait-il si les parents de l'enfant Jésus vivaient à notre époque? Marie serait sûrement comme beaucoup d'autres femmes touchée par l'inégalité salariale. Elle pourrait accomplir le même travail que son mari mais, malgré tout, gagnerait moins d'argent. **Page 20**

**Sommaire**

Politique de formation	Page	3
Deuxième pilier	Page	4
Salaires	Page	5
Alstom	Pages	6–7
Initiative Ecopop	Page	8
Nouveau site internet	Page	8
Pages romandes	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Pagina en español	Page	14
Página em português	Page	15
Second-œuvre	Page	16
Secrétariat central	Pages	17–18
Nous sommes Syna: Alessandro	Page	19
Egalité salariale	Page	20

**Impressum**

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

**Parutions** 10 éditions par année

**Tirage** 8063 exemplaires (REMP 2014)

**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** info@syna.ch

**Prochaine édition**  
Vendredi, 30 janvier 2015

**Clôture de la rédaction**  
Mercredi, 14 janvier 2015, 12h00

# Supporter le bruissement du silence?



Syna cherche l'équilibre entre travail et loisirs. Avec ce slogan, ce mandat, Syna est en chemin depuis son Congrès. Pendant la période de l'Avent et de Noël également. Une période qui nous invite à la réflexion et à marquer une pause, mais qui est avant tout imprégnée de la frénésie de consommation. A peine les portes du Congrès se fermaient à mi-octobre que déjà s'ouvraient d'autres portes et d'autres sas. Chaque année l'Avent est annoncé, non par des messages qui proclament la proche période de Noël mais par des prospectus publicitaires qui remplissent nos boîtes aux lettres extérieures et électroniques. A l'approche des magasins résonnent des chants de Noël et les rayons des commerces, avant la première neige déjà, regorgent de sucreries et autres cadeaux potentiels de Noël. Ces promesses creuses de consommation déclenchent de la gêne auprès de plus en plus de personnes. Mais peu s'interrogent sur cette frénésie: pourquoi ce tintamarre, pourquoi Noël?

## Fuite en avant ...

Chez moi aussi, les vendeurs et vendeuses coiffés de capuchons de Saint-Nicolas ne suscitent pas des sentiments de Noël, mais plutôt de la contrariété. Nous vivons dans une époque où les valeurs, les traditions, les Eglises, mais aussi les syndicats sont de moins en moins acceptés comme des phares. Ce grand vide largement répandu et ce manque d'orientation se ressentent diversement. Par exemple, en les ignorant encore plus par une boulimie de consommation, par la multiplication d'idoles. Et cela accroît encore l'insatisfaction.

## ... ou pause bienvenue

Marquer un temps de silence. Stop! Que fais-je? Quelle est l'énergie qui me meut? Qu'est-ce qui est important pour moi dans la vie? Ce sont des questions que nous nous posons rarement. Elles surgissent dans notre vie la plupart du temps face à la maladie, la mort ou lorsque nous nous réjouissons de la naissance d'un enfant. Les périodes de l'Avent, de Noël, du Nouvel-An, nous offrent la chance d'une réflexion personnelle volontaire. Au lieu de remplir nos sacs à commissions les dimanches de l'Avent, nous pouvons instituer des pauses. Tout simplement ne rien faire. Entends-tu le bruissement du silence dans tes oreilles, lorsque nous prenons de la distance avec l'activité quotidienne? Supportes-tu le vide, lorsque les smartphone et les ordinateurs sont éteints? Et prends-tu au sérieux le vacillement de la flamme de la bougie, ta femme, tes enfants, maintenant que tout est tranquille?

## Mon travail – mon temps

Ainsi, nous sommes tout proches de Syna et de notre thème du Congrès «Mon travail – mon temps». Car les pauses que nous revendiquons, les week-ends libres et l'augmentation des vacances ont pour objectif le repos, les loisirs et ainsi plus de temps à disposition pour notre famille et notre environnement immédiat.

Mais aussi pour prendre les distances avec la roue infernale du hamster. Sortir du tourbillon de l'activité professionnelle pour se considérer soi-même et les autres d'une manière plus critique.

Pour Syna, le Congrès fut un isolement du quotidien syndical. Là, nous nous sommes interrogés sur notre manière d'agir et avons conçu des plans pour que les travailleurs et travailleuses puissent disposer d'un équilibre entre le travail et les loisirs!

Chères et chers membres, chers travailleurs, chères travailleuses et autres syndicats. Je vous souhaite à tous et toutes une période de Noël reposante et recueillie. Avec vous nous souhaitons, par un partenariat social constructif, améliorer en 2015 les conditions de travail.

arno.kerst@syna.ch,  
Président

Politique de formation

# Une vilaine tache

**Les travailleuses et travailleurs âgés sont le point de mire de discussions sociétales et politiques, après n'avoir pas été pris en considération jusqu'à maintenant. Une politique de formation spécifique pour les travailleuses et travailleurs âgés doit combler maintenant ce déficit.**

A première vue, la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché du travail n'est pas dramatique. En comparaison internationale, le taux d'occupation est élevé et le chômage est moindre que dans les autres catégories. Mais en y regardant de plus près, les problèmes apparaissent: le taux d'occupation du personnel bien qualifié de 50 à 59 ans est au-dessus de la moyenne; mais pour les femmes de plus de 60 ans et les travailleuses et travailleurs de plus de 50 ans, sans certificat d'apprentissage, il est au-dessous de la moyenne. Ce qui est particulièrement le plus inquiétant, c'est le chômage de longue durée des travailleuses et travailleurs âgés. Presque 60 pour cent des chômeurs de plus de 55 ans y sont pour plus d'une année. Ce chiffre est largement supérieur à la moyenne des autres pays. Par ailleurs, le nombre de chômeurs de longue durée âgés de plus de 55 ans a massivement augmenté en Suisse depuis 2002.

## Des améliorations sont requises

Dans sa récente prise de position, Travail.Suisse a élucidé trois domaines qui influencent l'activité des travailleuses et travailleurs âgés. Le premier domaine est la santé: comme dans le passé, la plus grande partie des travailleuses et travailleurs quittent la vie professionnelle à cause de problèmes de santé qui débouchent sur une rente AI ou, dans les meilleurs des cas, sur une retraite anticipée.

La motivation est un autre domaine à considérer sérieusement: des travailleuses et travailleurs bien formés et ainsi bien payés disposent aujourd'hui de moyens de prendre la retraite anticipée, soit par la prévoyance professionnelle, soit par des économies privées. Cette stimulation ne



*La politique de formation doit être spécifiquement élaborée pour les travailleurs et travailleuses âgés.*

*Photo: Fotolia*

peut être conservée que par une forte motivation. La reconnaissance professionnelle et des modèles de retraite flexible y jouent un rôle important.

Le troisième domaine recouvre les qualifications des travailleuses et travailleurs. La santé et la motivation ne servent à rien si les travailleuses et travailleurs ne disposent pas des compétences et qualifications requises. Si ces dernières sont acquises, elles/ils peuvent offrir les prestations recherchées par les employeurs et sont très demandés sur le marché de l'emploi. Des progrès sont nécessaires dans les trois domaines. En particulier, des pas importants doivent être accomplis dans la politique de formation pour maintenir les travailleuses et travailleurs âgés dans le processus de travail.

## Remédier au déficit

En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs âgés, la politique nationale se concentre presque exclusivement sur des questions de coûts, tels que le salaire et la caisse de pension. La politique de formation ne joue par contre aucun rôle pour eux. Ils ne sont pas énoncés explicitement, ni dans la Loi sur la formation professionnelle, ni dans la récente Loi sur le perfectionnement professionnel. Tout au plus, les travailleuses et travailleurs âgés sont

considérés dans la discussion sur la formation permanente ou sont nommés dans le message sur le perfectionnement professionnel simultanément avec les handicapés, les peu qualifiés ainsi qu'avec les migrantes et les migrants. Cela démontre avec une grande clarté que, jusqu'à maintenant, aucune discussion sérieuse n'a déterminé leurs besoins. Les travailleuses et travailleurs âgés peuvent, à juste titre, être considérés comme les parents pauvres de la politique de formation sur le plan suisse. Sur la base du développement de la démographie, compte tenu d'un manque de forces de travail qualifiées ainsi que des débats actuels sur la migration, cela doit changer urgemment.

**Bruno Weber-Gobet, Responsable de la politique de formation,**  
weber@travailsuisse.ch

## **Prise de position (document)**

*Travail.Suisse exige une politique nationale de formation pour les travailleuses et travailleurs âgés. Les revendications sont inscrites dans une prise de position que vous trouverez sur notre site: [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) > Actuel > Positions.*

Hauts bénéfices du deuxième pilier

## Sur le dos des travailleurs

**Les assureurs sur la vie ont à nouveau enregistré une bonne année en 2013. Ils purent retirer du deuxième pilier un bénéfice de 678 millions de francs.**

La prévoyance vieillesse sera examinée au cours des prochaines années. C'est une absolue nécessité de mettre fin aux bénéfices excessifs des groupes d'assurances-maladie dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Depuis l'introduction de la règle de la quote-part minimum (quote-part légale) en 2005, 4,3 milliards de francs (inclus les 678 millions de 2013) sont tombés dans les poches des groupes d'assurance, de leurs actionnaires et de leurs dirigeants. Ces bénéfices excessifs ont été facilités par des règles légales trop coulantes. Les perdants sont les travailleuses et travailleurs des compagnies d'assurances qui, par le biais de leurs employeurs, sont liés à une fondation commune d'une compagnie d'assurance sur la vie. Pour eux, ce sont des milliards perdus qui ne sont pas à disposition pour garantir leurs rentes.

### L'eldorado des assureurs

Les compagnies d'assurance ont réalisé leurs excédents aussi bien par le placement de capitaux que dans la procédure risque. Depuis des années, ils encaissent de trop hautes primes pour la couverture invalidité et décès. La prévoyance professionnelle est une bonne affaire pour elles. Elles disposent d'une participation légale au bénéfice de 10 pour cent: un véritable eldorado. Les assureurs vie actifs dans le deuxième pilier ont réalisé la moitié de leurs bénéfices totaux dans la prévoyance professionnelle.

### La quote-part légale protégée trop peu

La quote-part légale introduite dans le cadre de la première révision de la LPP par le Parlement doit limiter les bénéfices des assureurs vie. C'est pourquoi la Loi sur la surveillance des assurances (LSA) fixe qu'au moins les 90 pour cent des excédents provenant des affaires du deuxième pilier doivent être bonifiés aux assurés. Les assureurs ne peuvent conserver au maximum

que dix pour cent du bénéfice. Mais la dénomination «excédent» n'a pas été définie clairement sur le plan légal. Sur la base des discussions au Parlement, on peut admettre que le bénéfice est égal aux recettes moins les charges. Dans l'ordonnance, qui forme la base de calcul de la quote-part minimale, la dénomination «excédent», sous l'influence de l'industrie des assurances, a été assimilée à l'ensemble des revenus. La participation au bénéfice est devenue une participation aux recettes (méthode brute). Ainsi chaque année les bénéfices dégagés par les assureurs sont deux à trois fois supérieurs à ceux prévus par le Parlement. Depuis 2005, les assureurs sur la vie ont encaissé trois milliards de francs en plus. Travail. Suisse exige du Conseil fédéral, que la quote-part légale soit modifiée et que désormais, les 95 pour cent des recettes reviennent aux assurés.

### Mettre un terme à la pratique actuelle

La quote-part minimale légale requise n'est cependant acceptable que si les assureurs ne peuvent pas pomper les bénéfices par le biais de primes de risques excessives. Normalement, les primes encaissées doivent correspondre environ aux dépenses moyennes des rentes et des capitaux versés en cas d'invalidité et de décès, calculées sur plusieurs années. Depuis de nombreuses années, les primes décès et invalidité sont pratiquement le double des prestations effectivement versées. En 2013, 2,6 milliards de primes ont été encaissées alors que les prestations se montaient à seulement 1,4 milliard.

La pratique actuelle avec des primes excessives et une haute participation aux bénéfices par les assureurs engloutit non seulement des moyens nécessaires aux



*La molle loi contribue aux bénéfices excessifs des assurances sur la vie.*  
Photo: Fotolia

paiements des rentes mais sape la confiance des assurés dans la prévoyance professionnelle. Ils n'accepteront pas que la réforme 2020 de la prévoyance vieillesse leur demande de payer plus de cotisations pour les mêmes prestations, pendant que l'industrie de l'assurance continuerait à encaisser des bénéfices garantis de centaines de millions de francs. Les assureurs doivent gagner de l'argent en offrant des prestations fiables dans le domaine de la prévoyance vieillesse mais pas grâce à de molles réglementations et de primes excessives. C'est maintenant à tout le Conseil fédéral de se soucier d'une meilleure protection des assurés, s'il ne veut pas mettre en danger la prévoyance vieillesse 2020.

**Matthias Kuert,**  
Responsable de la politique sociale,  
kuert@travailsuisse.ch

Négociations salariales dans l'artisanat

## Blocages en automne

**Les négociations salariales pour l'année prochaine se présentent sous une mauvaise étoile nommée «Bureau spécialisé d'Unia sur l'analyste de risques». Son existence empêche les négociations salariales. Et ce qui affectait initialement le secteur de la construction s'est propagé entre-temps au second-œuvre.**

Le partenariat social et la paix sociale sont malmenés cette année. Syna et ses membres sont également touchés – c'est vraiment un magnifique cadeau de Noël! Les entrepreneurs rejettent la responsabilité de la rupture des négociations salariales sur ce bureau spécialisé qu'Unia entretient à Zurich (voir Syna Magazine n°9/14, page 17). Unia, une nouvelle fois, n'est pas conscient de sa faute. C'est ainsi que les chats se mordent la queue. Entre-temps, la situation est devenue sans issue si bien que rien ne bougera, jusqu'au début

de l'année prochaine dans la poursuite de la négociation de la convention collective de travail. Les négociations salariales ont bel et bien échoué pour le moment.

### Syna ne lâche pas prise

Evidemment, nous n'abandonnons pas et poursuivons la lutte pour ramener à nouveau les employeurs à la table de négociations. Un projet qui demande du temps et du doigté. Actuellement, des entretiens au sommet mais aussi confidentiels sont menés. Des pronostics économiques sceptiques couplés avec une certaine insécurité concernant l'application de l'initiative sur les résidences secondaires ainsi que celle contre l'immigration de masse compliquent la situation. Les employeurs utilisent cette insécurité et ajoutent des peurs supplémentaires en évoquant (sans le prouver) un recul du carnet de commandes. Mais il y a aussi des nouvelles positives. Bien que les conclusions d'accords salariaux ne combleront pas entièrement nos attentes, nous avons cependant négocié et conclu dans de nombreuses branches. De plus amples informations suivront prochaine-



*Dans de plus en plus de branches, les négociations sont au point mort. Photo: Fotolia*

ment. D'autres négociations sont encore en cours. Nous nous accrochons avec persévérance en faveur de nos membres, partout et dans toutes les branches.

**hans.maissen@syna.ch,**  
Directeur du secteur de l'artisanat

Négociations salariales Fenaco

## Nouvel échec de la négociation

**Syna refuse pour la troisième fois de suite l'offre salariale de Fenaco. Une augmentation d'un pour cent de la masse salariale distribuée sous forme d'augmentations individuelles et au mérite ainsi qu'un blocage des salaires minimaux du personnel non qualifié, ne sont pas acceptables.**

Syna est déçu du manque de bonne volonté de Fenaco d'octroyer à ses collaborateurs et collaboratrices une augmentation salariale raisonnable. Fenaco offre une augmentation de la masse salariale d'un pour cent seulement qui, de surcroît, n'est répartie qu'individuellement et au mérite.

Que les primes des caisses-maladie augmentent fortement l'année prochaine et au-dessus de la moyenne pour les employés-es, cela ne les émeut pas. A cela s'ajoute que Fenaco n'a distribué, au cours des deux dernières années, que 0,8 pour cent d'augmentation de la masse salariale. Syna n'accepte pas un tel développement car le besoin de rattrapage est maintenant trop gros pour que nous nous contentions, l'année prochaine seulement, d'un pour cent d'augmentation salariale.

### Le même salaire minimum pendant cinq ans

En plus, Fenaco décide de déroger aux salaires de référence de la branche, mais sans augmenter le salaire minimum du personnel non qualifié. Le salaire minimum garanti pour les employées et les employés formés

sont augmentés de 100 francs par palier de formation. La comparaison entre branches démontre que les salaires de référence sont toujours nettement plus bas qu'auprès de la concurrence du commerce de détail.

C'est complètement incompréhensible que le personnel non qualifié ne reçoive à nouveau rien pour l'année prochaine. Le salaire minimum actuel de 3700 francs n'a pas été relevé depuis 2010 en dépit de l'augmentation du coût de la vie et d'une continuelle bonne marche des affaires de Fenaco. Ici aussi, la comparaison dans la branche démontre que Coop avec 3850 francs et Migros avec même 3900 francs garantissent maintenant un salaire minimum clairement supérieur.

**claudia.stoekli@syna.ch,**  
Secrétaire centrale de l'agriculture

General Electric (GE) reprend Alstom

## Un Américain à Paris

**L'histoire de la comédie musicale «Un Américain à Paris» de 1951 se répète 64 ans plus tard. Dans la nouvelle version, un Américain veut rester, pas seulement à Paris mais dans toute l'Europe. Il ne s'appelle plus Fred Astaire mais General Electric, et il danse aussi. Son parquet s'appelle: reprises.**

Le 28 avril de cette année Jeffrey Immelt, chef du konzern GE, fut accueilli par le Président français François Hollande et son Ministre de l'industrie de l'époque, Arnaud Montebourg. Le but de la visite était l'offre de GE de reprendre une partie du konzern énergie et banque d'Alstom pour treize milliards de dollars.

### Intérêt international pour Alstom

Peu de temps après, d'autres personnes intéressées se manifestèrent. Siemens fit une intéressante offre de reprise de la partie technique de l'énergie. En contrepartie, les Français voulaient lui abandonner le secteur des trains. Les ICE et les TGV seraient ainsi produits par Alstom.

Le 15 mai, le Gouvernement français, sur proposition du Ministère de l'économie, émit un décret qui lui donnait, avec effet immédiat, un droit de regard sur des affaires internationales avec des entreprises françaises. Un acheteur étranger, qui veut acheter des entreprises en France, doit quérir une autorisation auprès de l'Etat lorsque le Gouvernement considère que la firme convoitée est importante pour le pays. Le Ministre de l'industrie expliqua cette mesure par le fait «qu'un joyau de l'industrie nationale et de l'art de l'ingénierie française» ne pouvait être vendu sans examen approfondi. Et lorsque le konzern japonais Mitsubishi Heavy Industries posa sa candidature pour le rachat d'Alstom, le Gouvernement français réfléchit à acheter lui-même des parts d'Alstom et éjecta ainsi Siemens de la course. Après une longue lutte entre les enchérisseurs, Alstom accepta le 21 juin l'offre de GE.

### Avenir incertain

Le 2 septembre, les Représentations du personnel (RP) d'Alstom Suisse et Alstom



*Alstom est un konzern technologique reconnu dans le monde entier pour la production et le transport de courant ainsi que pour le transport par rail.*  
Photo: Fotolia

Grid se sont rencontrées pour la première fois avec Syna pour débattre de la question de la plus grande reprise économique dans l'histoire européenne. La RP informa que les deux lieux d'implantation d'Alstom, Baden et Birr, passaient à 100 pour cent en mains de GE. Alstom Grid sera exploité à l'avenir comme «joint-venture» (co-entreprise), et son capital partagé en deux tranches de 50 pour cent, propriétés respectivement de GE et d'Alstom. Le département transport de Schaffhouse reste dans les mains d'Alstom. Le canton d'Argovie avec 6300 places de travail est particulièrement concerné par ce mega-deal, parce que GE reprend directement le département turbines à gaz localisé à Baden. Le Ministre de l'économie Johann Schneider-Ammann s'est exprimé auprès des radios suisses sur ce deal: «Je suis confiant que ces activités se poursuivent et qu'ainsi les places de travail soient maintenues.» Le journal d'Argovie titra avec un certain pessimisme: «Baden et Birr appartiennent à long terme aux perdants».

Le 17 septembre, les RP rencontrèrent Syna ainsi que d'autres organisations de travailleurs pour un nouvel entretien de coordination et pour se préparer à l'infor-

mation que les partenaires sociaux recevraient le lendemain. Le président du CA d'Alstom et ancien Conseiller fédéral Joseph Deiss informa, le 18 septembre, les partenaires sociaux présents, les autorités et les journalistes sur la reprise planifiée. Des réponses aux importantes questions telles que lieu d'implantation et garantie de travail ne furent pas données – et cela n'étonne personne – car la procédure de reprise est en cours.

### RP et syndicats sous pression

Afin qu'en Europe une reprise d'entreprises internationales soit approuvée, le Conseil européen d'entreprise d'Alstom (CEE) doit donner son accord. En plus, les directions des entreprises localisées dans chaque pays européen doivent donner aux RP des renseignements sur les conséquences légales, économiques et sociales pour les travailleurs et travailleuses dans la nouvelle organisation. Alstom ne put livrer des réponses complètes à cause de la procédure de reprise en cours et la menace de viol du droit international.

Après l'information des partenaires sociaux, les deux secrétaires centraux Diego Frieden et Guido Schluemp s'envolèrent pour

Bruxelles pour s'entretenir avec les syndicats européens.

Tous étaient d'avis que, sous ces conditions, le deal était à accepter avec des grincements de dents. Car Alstom est très endetté, et si le konzern tombait en faillite, 86 000 places de travail seraient menacées en Europe. Ainsi, on se mit d'accord pour publier un communiqué de presse commun et européen pour exiger d'Alstom une stratégie de politique industrielle afin de maintenir l'emploi en Europe. Lors de la rencontre du 18 septembre, l'information fut donnée qu'Alstom et GE étaient sous une énorme pression temporelle et qu'ils aimeraient conclure le deal cette année encore. Si le CEE ne devait pas approuver la reprise et repousser ainsi l'affaire, GE pourrait se retirer de l'achat. Le CEE et les syndicats engagés pourraient être rendus coresponsables d'une des plus grandes faillites industrielles européennes.



Alstom dispose d'un large savoir-faire dans la modernisation des centrales électriques existantes.

Photo: Alstom

### GE ne donne aucune garantie

Le 20 octobre, le CEE négocia à Paris pour la première fois personnellement avec Sharon Daley, le bras droit du Directeur de GE, Jeffrey R. Immelt. Elle ne donna aucune garantie d'implantation et de travail. GE pense pouvoir, après la reprise, garder les CCT ainsi que tous les contrats collectifs européens et garantir les droits de participation existants. Cependant, elle ne put rien promettre sans l'accord de la centrale de GE aux Etats-Unis.

Lors de la deuxième rencontre de négociation du 27 octobre à Paris, il fut rapidement clair que GE ne donnerait aucune garantie de localisation et de travail. Cependant GE et le CEE élaborèrent une charte avec les points majeurs suivants: le CEE est maintenu pour l'instant. Si des sites devaient être restructurés et délocalisés en Europe, la charte devrait être retravaillée point par point. Même après la reprise, le CEE est maintenu jusqu'à ce que

GE présente une nouvelle solution. Pour un Américain à Paris, ces concessions sont, selon leur propre expression, un grand pas (de danse) et, le 28 octobre, le CEE donna son assentiment à ce plan de reprise, le cœur gros.

**guido.schluep@syna.ch,**  
**Secrétaire central de l'industrie MEM, et**  
**mathias.regotz@syna.ch,**  
**Directeur du secteur de l'industrie**

### Interview avec la Représentation du personnel

*Ernst Giger travaille dans le département Essais et Examens à Birr et est représentant du personnel d'Alstom Suisse SA. Il est membre de Syna depuis 40 ans.*

**Guido Schluep: Quelle est l'ambiance dans l'entreprise?**

*Ernst Giger: En ce moment, l'ambiance n'est pas mauvaise. La situation s'est un peu apaisée. Lorsque fut connue la nouvelle de la vente de l'entreprise, nous avons certes été surpris bien que nous sentions que quelque chose devait changer. Si Alstom n'avait trouvé aucun acheteur, l'insécurité aurait été encore plus grande et les perspectives dans de nombreux domaines de plus en plus sombres.*

**Quel est ta position face aux plans de fusion?**

*Aujourd'hui, je vois les choses plus positivement qu'au début. Au début, nous ne sa-*

*vions pas qui nous reprendrait. Je pense que si Siemens s'était allié à Mitsubishi pour la reprise, ils auraient morcelé Alstom et n'auraient gardé que les entreprises qui cadraient avec leur concept. Les autres départements ou entreprises auraient été fermés. Le danger existe encore aujourd'hui mais, à mon avis, il est beaucoup plus mince.*

**Quel est ton plus gros souci?**

*Plusieurs soucis me tourmentent. Parmi eux, c'est que les domaines que GE couvrent déjà soient partagés «correctement» entre GE et Alstom, mais que cela engendre la perte de places de travail, voire des fermetures d'entreprises. Intéressant de constater que les employés-es de GE ont les mêmes soucis que nous, comme je l'ai entendu. Le personnel de GE, réparti dans le monde entier, a peur d'être touché par les licenciements dans les régions ou des regroupements d'entreprises sont prévus*

*dans un proche avenir. Par ailleurs, j'espère que GE respectera l'accord (charte) qu'elle a négocié avec le CEE.*

**Tes collègues et toi, voyez-vous également des aspects positifs dans la reprise?**

*Oui, car la plus grande part de mes collègues et moi sommes d'avis que les perspectives d'avenir avec GE sont meilleures qu'avec n'importe quel autre enchérisseur. Si personne ne nous avait acheté, le pouvoir d'Alstom aurait, avec une grande probabilité, été confronté à de gigantesques problèmes financiers. Cela aurait donné de dures mesures de restructuration qui auraient coûté de nombreuses places de travail. Nous, membres de la Représentation du personnel d'Alstom, nous nous promettons beaucoup de la reprise et regardons plus tranquillement l'avenir après les négociations entre le CEE et GE et les discussions de la Représentation du personnel avec celle de GE.*

Après le Non à Ecopop

# Ne pas dresser des murs

**Trois quart des votantes et votants ont refusé l'initiative Ecopop. Pour Syna, c'est un signe clair pour une Suisse qui ne s'emmure pas et qui ne donne pas carte blanche à une économie effrénée.**

25 ans après la chute du mur entre l'est et l'ouest européen, la Suisse n'érige pas de nouveaux murs. Et cela avec un résultat évident, que peu avaient attendu. Il est évident que, pour le peuple suisse, s'emmurer ne résoudrait aucun problème mais en créerait d'autres. Après l'acceptation de l'initiative de février contre l'immigration de masse, Syna a pris clairement position. Cette attitude est maintenant renforcée par le rejet d'Ecopop: pour le maintien des contrats bilatéraux, pour une meilleure protection des salaires grâce aux mesures d'accompagnement, pour la protection

des places de travail et contre l'exclusion et la discrimination.

## Empoigner les problèmes ensemble

Le non est aussi un mandat donné à la politique et aux partenaires sociaux pour appréhender, par des mesures concrètes, les problèmes de mitage du territoire, de la mobilité croissante, de la pression sur le marché du travail et des salaires. En plus de la protection des salaires, les délégués-es au Congrès se sont exprimés sur des places de travail sûres, en particulier pour les travailleuses et travailleurs âgés. C'est pourquoi nous exigeons des employeurs qu'ils reconnaissent clairement la place industrielle suisse et le partenariat social. Les partenaires sociaux doivent de leur côté relever ensemble le défi d'une meilleure protection des salaires et des conditions de travail. Les diverses interruptions des négociations salariales de cet automne démontrent que cette collaboration n'est pas toujours facile. Quelques employeurs – mais aussi des re-



*Après le Oui à l'initiative contre l'immigration de masse, les citoyennes et citoyens se sont prononcés contre un isolement ultérieur. Photo: Fotolia*

présentants des travailleuses et travailleurs – cherchent volontiers le conflit (médiatique) au lieu de résoudre les problèmes concrets des travailleuses et travailleurs. C'est pourquoi les partenaires sociaux ne doivent pas s'emmurer mais résoudre les problèmes. Syna y contribue.

**arno.kerst@syna.ch, Président**

Nouveau site internet

## «Mon travail – mon temps» en ligne

**Syna cherche l'équilibre entre le travail et les loisirs. Par des actions variées sur le temps de travail, les travailleuses et travailleurs doivent obtenir une sensible amélioration. Pour vous permettre un point de contact pratique, Syna a ouvert une page web.**

Pour améliorer les conditions de travail et particulièrement le temps de travail des travailleuses et travailleurs, nous ne posons pas seulement des revendications mais offrons aussi des solutions. Comment les travailleuses et travailleurs peuvent savoir si le travail accompli est correctement payé et si les réglementations sont respectées? La page web [www.montravail-montemps.ch](http://www.montravail-montemps.ch) vous informe et vous soutient.

### Situation actuelle analysée

Les problèmes et les termes touchant le droit du travail sont présentés clairement. Tous les secteurs connaissent des problèmes touchant le temps de travail. Dans le secteur tertiaire, ce sont des appels au travail à court terme, le travail de nuit et du dimanche ou le non regroupement de jours de congé. Les travailleuses et travailleurs de l'artisanat peuvent fredonner un petit chant éreintant sur l'accroissement constant de la flexibilité, sur l'augmentation de la pression et des tâches à accomplir. Dans le secteur de l'industrie, les collaboratrices et collaborateurs sont confrontés au travail gratuit lors de changements d'équipe, à la non saisie de leur temps de travail ou à la pression exercée par le personnel temporaire externe. En supplément, vous trouverez le portrait de quelques membres qui nous parlent de leur quotidien professionnel. Différentes études démontrent les abus professionnels et, tant l'enquête initiée par Syna que celle demandée à l'externe, sont publiées sur le site.

### Offrir des solutions

Si l'on surfe plus loin sur la page de cette campagne, on découvre des suggestions de solutions et de précieux conseils pour le quotidien. Car Syna veut remédier aux abus et obtenir des améliorations. De même, on y trouvera les succès obtenus tout comme la présentation de nouvelles revendications. Nous vous donnerons d'importantes informations, par l'intermédiaire de nombreux liens vers des notices, des points de contact externes et un test clair sur les dangers du stress. L'oasis de tranquillité (The Quiet Place) vous invite à lever le pied. Comme il y a encore beaucoup à faire dans le domaine du temps de travail et que Syna prévoit de s'y engager intensément, il vaut la peine de visiter régulièrement cette page web.

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



Secrétariat central

## Secrétaire syndical-e junior (pour 12 mois)

### Description du poste

Syna – le syndicat s’engage pour un monde du travail offrant de vraies perspectives. Il représente plus que 60 000 travailleuses et travailleurs et défend leurs intérêts individuels en leur proposant de nombreux services. Nous cherchons pour la Suisse romande, pour une période de 12 mois, immédiatement ou pour une date à convenir, un/une

**secrétaire syndical-e junior 80 – 100 %  
doté-e du sens de l’initiative.**

### Tâches

Dans votre rôle de secrétaire syndical-e junior, grâce à votre savoir-faire, vous recrutez de nouveaux membres, organisez des manifestations, représentez en public les idées du syndicat et nous secondez dans nos conseils à nos membres.

Nous vous offrons l’occasion d’apprendre à connaître les diverses activités de Syna et d’y participer. Vous acquerez des connaissances dans différents domaines du droit du travail et vous apprendrez à mener à bien des projets ainsi qu’à organiser des actions.

### Aptitudes requises

Doté-e d’une personnalité ouverte et capable de travailler en équipe, vous êtes apte à motiver et conseiller les personnes. Vous bénéficiez d’une formation professionnelle ou/et d’un diplôme d’une haute école spécialisée. De plus, vous avez développé une méthode de travail efficace et rationnelle, une bonne organisation et êtes capable de vous imposer. Enfin, vous maîtrisez parfaitement le français et parlez idéalement l’allemand, le portugais ou l’italien.

### Personne de contact

Syna vous propose un travail qui apporte un plus à la société dans laquelle nous vivons, un bon salaire et de bonnes prestations sociales. Carlo Mathieu se tient à votre disposition pour de plus amples renseignements au n° 044 279 71 23\*. Avons-nous su éveiller votre intérêt pour cet emploi hors du commun? Si oui, n’hésitez pas à nous envoyer votre dossier de candidature complet à:

Syna – le syndicat, Ressources humaines, Ref. Secrétaire syndical-e junior, Römerstrasse 7 / CP 1668, 4601 Olten, T 044 279 71 71\*, jobs@syna.ch

Région Fribourg

## Solidarité pour nos membres

**Le 22 octobre 2014, le conseil d’administration a pris la décision d’entamer la phase de consultation relative à la fermeture de l’usine de Fribourg. La restructuration prévoit la suppression de près de 45 postes, conséquence de l’arrêt de la production d’ici la fin de l’année 2014.**

Le site de Fribourg reste le siège opérationnel de Pavatex. Le personnel fribourgeois de Pavatex a décidé de se mettre en grève, re-

prochant à la direction de ne pas vouloir négocier un plan social avec les syndicats.

Avec plus de 200 employés, l’entreprise Pavatex réalise un chiffre d’affaires annuel de plus de 100 millions de francs. Les sites de production se trouvent en Suisse, à Cham et à Fribourg et, depuis 2013, à Golbey en France avec l’objectif de rester compétitif en Europe malgré la dépréciation de l’euro à l’égard du franc fort.

### La situation s’assombrit durant l’été

Au mois de juin, Pavatex pensait encore pouvoir éviter des licenciements collectifs,

Suite à la page 10

## IMPRESSUM ROMANDIE

### Rédaction/Coordination

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

### Rédaction régionale

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

### Numéro 1/15:

Clôture de la rédaction: 12 janvier 2015  
Date de parution: 30 janvier 2015

Suite de la page 9

mais annonçait d'ores et déjà du travail à temps réduit pour l'automne. Dans une lettre interne adressée aux employés-es, la direction prenait déjà la fermeture de l'usine pour sujet. A ce moment, Xavier Hemmer, secrétaire Syna Fribourg, se montrait sérieusement préoccupé concernant l'avenir de l'usine, car dès le moindre signe de baisse des ventes la direction parlait déjà de licenciements. Un sentiment troublant qui submergeait à ce moment 85 employés de Pavatex Fribourg, qui s'est confirmé en octobre.

Mardi 11 novembre 2014, les employés-es de l'usine Pavatex de Fribourg ont décidé à l'unanimité de se mettre en grève, malgré la décision de la direction de suspendre le salaire des grévistes. Des mesures doivent être prises afin de faire reconnaître les syndicats comme partenaire social par la direction et de parvenir à l'établissement d'un plan social qui va au-delà des «quelques mesures d'accompagnement largement insuffisantes». Un mouvement qui se durcit, deux semaines après l'annonce de la fermeture du site fribourgeois. La direction ne reconnaît pas la légitimité de Syna et d'Unia et refuse toute discussion, et ce bien que les salariés-es soient en majorité syndiqués (90 pour cent du personnel). Il n'en demeure pas moins que le syndicat est le représentant dûment mandaté par l'ensemble des travailleurs et travailleuses concernés. En attendant d'obtenir un plan social digne de ce nom, la production a été gelée et la livraison des produits bloquée tant qu'une solution équitable ne sera pas négociée.



Le temps gris et froid accompagne les premiers grévistes.

### La détermination paye

Syna et Unia pourront participer aux discussions, la grève s'arrête! La détermination a fini par payer. Le 14 novembre 2014, le personnel de Pavatex a entériné un accord négocié entre les syndicats et la direction du groupe sous l'égide du Président du Conseil d'Etat fribourgeois Beat Vonlanthen. La direction de Pavatex accède à la revendication des salariés-es licenciés demandant à être soutenus par les syndicats lors des discussions. En contrepartie, le travail reprendra le lundi pour favoriser un dialogue que Syna espère plus constructif à l'avenir. Les parties se donnent jusqu'à vendredi pro-

chain pour trouver un accord. Le mouvement de grève est donc levé pour laisser place aux discussions. Même si c'est un premier succès, le personnel s'attend à des négociations difficiles, sa vigilance demeure entière et il reste paré à toute éventualité. Néanmoins et plus que jamais, les travailleurs et travailleuses ont besoin du soutien de la population. Lors de la marche aux flambeaux le soir du 14 novembre, on pouvait saisir la solidarité des syndicats et de nombreux de sympathisants venus de toute la Suisse.

sabine.michel@syna.ch,  
Rédactrice de la région Fribourg



Les sourires n'empêchent pas la détermination.

Photos: Syna Fribourg

Région Vaud

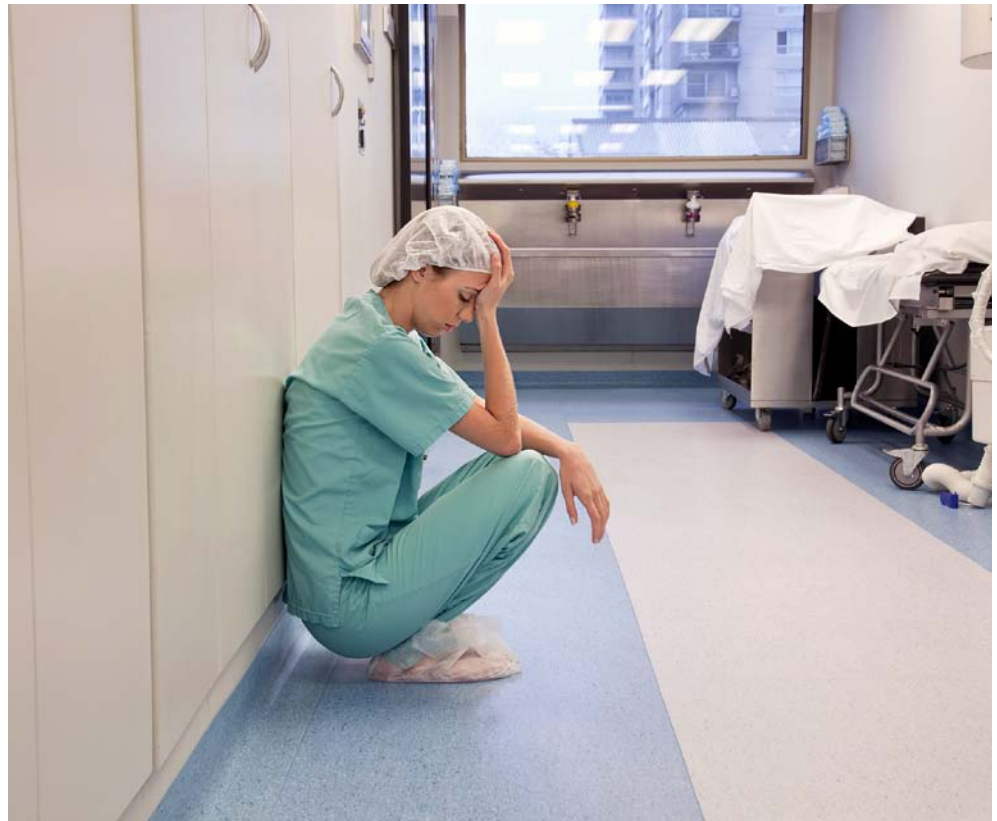
# Le personnel exige des mesures urgentes!

**Des soignants se mobilisent contre une ambiance délétère. Selon un audit externe, le bloc opératoire doit subir une importante réorganisation.**

En mars 2014, après plus de trois ans d'interpellations répétées, un groupe de salariés-es du bloc opératoire d'Yverdon a adressé un courrier à la direction des Etablissements hospitaliers du Nord vaudois (EHNHV) au sujet de «malaises ressentis au bloc opératoire en termes d'atmosphère, de souffrance au travail et d'organisation». Dans un courrier adressé à l'ancien directeur, dont la direction actuelle a été informée, le groupe constitué d'infirmières et infirmiers anesthésistes et instrumentistes, mais également d'aides de salle, a dénoncé une mise en défaut constante de certains collègues par leurs responsables hiérarchiques, un acharnement qui les pousse à l'erreur, à la maladie, à l'épuisement et/ou à la démission. Les employés signataires dénonçaient une ambiance de travail déplorable et une souffrance liée à l'attitude peu respectueuse de certains cadres. Le personnel a aussi fait part d'une organisation chaotique et d'un manque accru de dotations, dont les heures supplémentaires excessives sont un reflet.

## Personnel en souffrance

En juin 2014, la direction de l'hôpital mandatait un expert neutre et indépendant pour effectuer un audit du bloc opératoire. Les conclusions ont été présentées au personnel et aux syndicats Syna et SSP région Vaud le mardi 11 novembre dernier. Elles corroborent les propos des salariés-es. Pour l'auditeur, le bloc opératoire d'Yverdon doit subir une importante réorganisation. Si aucun accident n'a eu lieu, c'est au prix du sacrifice du personnel. L'auditeur a également dit avoir rencontré des personnes en réelle souffrance sur leur lieu de travail. Des souffrances liées non seulement à des problèmes d'organisation, mais aussi à des conflits interpersonnels. Face à ce constat, la direction des EHNHV a



*Pour le personnel du bloc opératoire il faut une solution nette pour améliorer leur situation de travail.*

*Photo: Fotolia*

présenté un plan d'action s'étalant jusqu'en août 2015. Les mesures ne prendraient pleinement effet qu'à partir de cette date, donc plus d'une année après les plaintes du personnel! Si la direction reconnaît un problème d'organisation, elle n'a proposé aucune mesure visant à régler les conflits interpersonnels. Pour les salariés-es, les mesures proposées par la direction ne sont pas à la hauteur de leurs problèmes et ne répondent pas à l'obligation qu'a l'employeur de protéger la personnalité de ses employés-es. Pour eux, la réorganisation du bloc opératoire doit être accompagnée d'une cellule de crise ou de médiation afin que les conflits interpersonnels cessent.

## Des mesures urgentes!

Mandatés par les salariés-es du bloc, les syndicats ont interpellé publiquement la direction des EHNHV et le Service de la santé publique du canton de Vaud afin que des

mesures urgentes soient prises. Concernant les problèmes organisationnels, la Convention collective de travail doit être respectée, les heures supplémentaires doivent cesser, les horaires contractuels doivent être respectés. La direction doit prendre les mesures afin d'améliorer l'ambiance de travail et faire cesser les pressions sur des employés-es du bloc opératoire. Elle doit assumer la mise en place d'un management respectueux du personnel et conforme à la charte interne de l'hôpital. Un accompagnement doit être proposé aux professionnelles-elles en souffrance. Enfin, des dotations supplémentaires doivent être allouées au bloc. Une rencontre est prévue entre le Service de la santé publique, la direction et les syndicats.

**thierry.lambelet@syna.ch,**  
**Secrétaire régional et**  
**Maria Pedrosa, Secrétaire SSP**  
**région Vaud**

Région Vaud

# Assurance-maladie des frontaliers

**En juin 2014, le Ministère des Affaires sociales et de la Santé français mettait fin au droit d'option concernant la couverture maladie des frontaliers.**

Désormais, le frontalier couvert par une caisse privée française devra être affilié au régime Sécurité sociale frontalier, celui qui est couvert par une caisse suisse pourra le rester. Le primo accédant à un emploi en Suisse pourra opter pour une couverture suisse ou la Sécurité sociale frontalier.

Cet échange de questions-réponses pour vous permettre d'y voir un peu plus clair.

**Est-ce la Caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM) qui va prendre contact avec moi pour l'affiliation?**

NON. C'est à vous de faire la démarche. Quelques mois avant l'échéance de votre contrat privé, vous devez vous rendre dans votre CPAM ou retirer un dossier sur internet sur [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr), vous êtes frontalier suisse. Pour les nouveaux frontaliers, si vous ne faites pas la démarche dans les trois mois suivant votre embauche, la Sécurité sociale ne pourra plus vous prendre et vous serez obligatoirement affilié à la LAMal suisse.

**Dans un couple, si la conjointe a travaillé en 2013 en Suisse et se retrouve au chômage en 2014, comment ça se passe?**

L'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) ne prendra en compte que le revenu fiscal de référence (RFR) de celui est Suisse. Celle qui est au chômage a déjà des droits à la Sécurité sociale via le pôle emploi. Si le RFR n'est composé que par des revenus salariaux mais qu'il existe une communauté de biens, il sera divisé par deux pour le calcul de la cotisation frontalier.

**En cas de maladie en urgence en Suisse, serai-je remboursé à hauteur des frais réels?**

C'est la carte européenne qui gère les soins en Suisse. Rapprochez-vous de votre CPAM pour plus de détails.

**Dois-je fournir mon avis d'imposition à la CPAM?**

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, les éléments de l'avis d'imposition seront transmis à l'URSSAF par les services fiscaux.

**Dois-je m'affilier à l'Assurance-maladie des frontaliers même en cas de reprise d'un emploi de courte durée en Suisse?**

Oui. Vous devez signaler chaque changement de situation à la CPAM. L'URSSAF recalculera votre cotisation. Vous devez également la prévenir si vous êtes à nouveau au chômage. Dans ce cas, vous bénéficierez automatiquement de la Sécurité sociale.

**Pourrais-je me faire soigner en Suisse hors urgence?**

La réglementation européenne et les procédures existantes permettent déjà une prise en charge des soins de santé en Suisse pour les personnes affiliées à la Sécurité sociale en France. Renseignez-vous auprès de votre caisse maladie pour connaître les modalités.

**L'Assurance-maladie m'assurera-t-elle contre la maladie et les accidents?**

Non. Votre couverture d'assurance-maladie garanti uniquement la maladie et la maternité. Les accidents de travail, maladies professionnelles, invalidité ou perte de gain, relèvent obligatoirement du régime de la LAMal suisse. En outre, vous serez couvert pour la perte de gain par votre employeur. Vérifiez auprès de lui le

régime auquel vous êtes soumis. Cas échéant, vous pouvez prendre un complément d'indemnités journalières auprès de votre complémentaire santé.

**Aurais-je l'obligation de choisir un médecin traitant?**

Vous avez le libre choix de votre médecin traitant. Une fois que vous l'aurez choisi, vous devez le déclarer à votre caisse maladie.

**Mon épouse ne travaille pas, est-ce que je peux l'assurer sur mon contrat ainsi que mes enfants?**

Votre épouse sera votre ayant droit et bénéficiera des mêmes garanties que vous sans cotisation supplémentaire, mais devra souscrire une assurance complémentaire. Quant à vos enfants, ils seront vos ayants droit sans cotisation supplémentaire. Si un parent travaille en Suisse et l'autre en France, ils pourront être assurés soit avec le père, soit avec la mère, en souscrivant également pour eux une assurance complémentaire.

Equipe de Vaud,  
[lausanne@syna.ch](mailto:lausanne@syna.ch)

Pour toute information complémentaire, rendez-vous sur le site de l'Amicale des frontaliers [www.amicale-frontaliers.org](http://www.amicale-frontaliers.org).

**Chères collègues, chers collègues**

**Nous vous informons que, pendant les fêtes de fin d'année, les secrétariats seront fermés de la manière suivante:**

**Genève: vendredi 19 décembre 2014, à 17h00 au vendredi 2 janvier 2015 inclus.**

**Réouverture de la permanence le lundi 5 janvier 2015, à 15h00.**

**Jura: mercredi 24 décembre 2014 au vendredi 9 janvier 2015. En cas d'urgence, vous pourrez nous atteindre en dehors de ces jours au no° 032 421 35.**

**Nous vous souhaitons à tous et toutes de joyeuses fêtes de Noël et une bonne année 2015.**

Syngenta

## L'uomo non ha più nessuna importanza?

**Syna si dice costernato dell'indifferenza con cui Syngenta oggi ha reso nota la soppressione di 500 posti di lavoro, di cui due terzi saranno dislocati all'estero. La ragione sta nel risparmio sul costo del lavoro.**

Lunedì nero per il personale di Syngenta presso la sede principale di Basilea. Dopo l'avvio della procedura di consultazione quattro settimane fa, seguito dall'informazione delle autorità e l'omissione di notifica nei confronti di Syna, oggi i responsabili hanno finalmente vuotato il sacco. Parlando del profondo legame che li unisce alla Svizzera, i vertici di Syngenta hanno assicurato che intendono mantenere la

sede principale a Basilea, ma che dovranno essere soppressi 500 impieghi; a livello mondiale addirittura 1800. Non tutti i posti di lavoro andranno persi: chi ci guadagnerà a breve termine saranno Manchester, Budapest e Poona. Due terzi dei posti dovrebbero essere dislocati in Inghilterra, Ungheria e in India. Come apertamente ammesso dal CEO, questo passo è dovuto all'intenzione di risparmiare sul costo del capitale umano. Saranno solo le collaboratrici e i collaboratori sottoposti al contratto collettivo di lavoro negli stabilimenti di Kaisten (AG) e Monthey (VS) a poter mantenere il proprio posto di lavoro.

### La redditività la fa da padrone

Le drastiche misure di risparmio, rese note quest'oggi, nel 2011 e nel 2014 sono state precedute da provvedimenti per l'au-

mento degli utili che tuttavia non sono stati in grado di soddisfare le aspettative degli azionisti. Ora Syngenta si sente in dovere di rimediare mediante drastici tagli di posti di lavoro. Benché il piano sociale in vigore tenga in considerazione la difficile situazione del personale di età superiore ai 50 anni, rimane l'amaro in bocca in quanto sembra evidente che l'unica cosa che conta presso Syngenta sia la massimizzazione dei profitti. Syna ribadisce la sua ferma condanna di tali pratiche di gestione ed esige che per decisioni di questa portata il sindacato sia interpellato e coinvolto nel processo di consultazione, di modo che al centro dell'attività aziendale non vi siano i profitti a breve termine di pochi prescelti, bensì l'uomo!

**mathias.regotz@syna.ch,**  
Direttore del settore dell'industria

**Buon Natale e  
Buon Anno**



Seguro de invalidez (IV/AI)

## Desarrollo cuestionable

**Decisiones del tribunal federal excluyen a pacientes que sufren de dolores crónicos y dificultan la adjudicación de medidas de reintegración. Diferentes entes del seguro pasan por alto las evaluaciones de medic@s especializad@s. Estas son las tendencias que se pueden observar en el seguro de invalidez – y son preocupantes.**

En el año 2004 el tribunal federal decidió que todas las enfermedades de dolores crónicos sin causas físicas comprobadas son superables y por lo tanto el seguro de invalidez no tiene que cubrir esos casos. En teoría, cada paciente tiene la posibilidad de probar que el dolor crónico en su caso es insuperable, pero en la práctica ese procedimiento fracasa casi siempre. La exclusión de facto de l@s pacientes con dolores crónicos se basa en una serie de decisiones del tribunal federal y en la ley del seguro de invalidez renovada con fecha del 1 de enero 2012. Esa práctica rigurosa y que probablemente infringe los derechos humanos se ha instalado para reducir el déficit del seguro de invalidez.

### Pericia por equipos médicos económicamente dependientes

Much@s asegurad@s que requieren de prestaciones del seguro de invalidez tienen que someterse a exámenes para verificar su daño físico. Muchas veces se ven obligad@s a hacerse esos exámenes por institutos que son económicamente dependientes de los servicios que prestan al seguro de invalidez. Y así se puede sospechar que no está dada la objetividad necesaria. Asimismo los institutos son conocidos por declarar san@s a l@s pacientes después de exámenes cortos o bien otorgan certificados médicos con los cuales no se alcanza a obtener los beneficios del seguro.

En el mundo científico son reconocidas las enfermedades de dolores crónicos. También l@s medic@s especialistas en el tema aseguran que con el diagnóstico de dolores crónicos se puede producir una invalidez. Con la ayuda de los fallos del tribunal federal los entes del seguro pasan por



*El seguro de invalidez es demasiado restrictivo con la entrega de medidas de reintegración.*

*Foto: Fotolia*

alto las evaluaciones de l@s medic@s e ignoran a l@s pacientes afectad@s.

### Prestaciones restrictivas de medidas de reintegración

El ente del seguro de invalidez en su sitio web declara: «La reintegración al proceso laboral es la meta central de los entes del seguro, por ende, las prestaciones en ese ámbito son extensas y pueden incluir tanto orientación profesional, colocación y prestaciones al empleador/a, como también capital inicial para empezar un negocio propio.» Pero últimamente se puede notar que hasta las prestaciones de medidas de reintegración se entregan de forma restrictiva. Ese modus operandi se apoya en las decisiones del tribunal federal. El seguro de invalidez está fracasando en cumplir la tarea que debería de cumplir según la voluntad política, o sea, la reintegración al proceso laboral de personas con alguna limitación de salud.

Pacientes con dolores crónicos no se van a esfumar con las negativas de parte del seguro de invalidez. Por eso las oficinas de asistencia social se ven obligadas a asegurar el mínimo vital a esas personas lo que a su vez significa una carga para el presupuesto comunal. La relegación social de l@s pacientes con dolores crónicos por parte del seguro de invalidez a la asistencia, repre-

senta para aquell@s una pérdida de su dignidad. Además existe el peligro que l@s pacientes tienen que enfrentar por parte de la sociedad un rechazo como simuladores. Syna revisa para sus miembros de manera gratuita los fallos del seguro de invalidez como además apoya a sus miembros a cobrar prestaciones pendientes – siempre que sean realistas – por la vía jurídica.

leander.zemp@syna.ch,  
Abogado

### Miembros reclutan miembros

**Syna está comprometido para un mundo de trabajo con valores.**

**Si reclutas un nuevo miembro, te regalaremos Fr. 100.–.**  
**Inscripciones vía [www.syna.ch](http://www.syna.ch) o 0848 848 868.**



**¡Juntos somos fuertes!**

As negociações salariais

## Outono bloqueado!

As negociações salariais para o próximo ano estão sob um mau sinal. Isso é chamado; «Análise de risco de unidade Unia». Essa unidade de análise levou ao bloqueamento das negociações salariais. Inicialmente afetou principalmente a indústria da construção, agora abrange também para a indústria de materiais de construção.

A parceria social e paz social este ano estão altamente comprometidas, Syna e os seus membros são afetados. Realmente um grande presente de Natal. Os construtores justificam a interrupção da negociação salarial, com esta Análise de Risco que a Unia em Zurique mantém (ver jornal Syna Magazine 9), mesmo assim, a Unia não reconhece o erro, é como o gato mordendo a cauda.

Portanto, a situação agora é assim, deve-se presumir que todos os movimentos para as negociações de CCT estão bloqueadas até o novo ano, as negociações salariais devem ser consideradas como falhadas para a construção.



O Comboio já partiu!

Foto: Colette Kalt

### Não, Syna não deixa

Claro, nós não desistimos de lutar em cada canto e recanto para trazer as delegações dos patrões de volta à mesa de negociações.

Um projeto que necessita de tempo e sensibilidade. Atualmente a vários níveis faz-se corredores e conversas confidenciais.

Perspetivas económicas céticas, juntamente com a incerteza em relação à implementação de segunda casa – e iniciativa sobre imigração em massa complicam a situação. Empresários aproveitam esta incerteza para atizar medos com declínio de carteiras de encomendas de obras. No entanto; Syna não desiste. Estes entendimentos são um desafio e um compromisso.

Mas há mensagens positivas. Mesmo que o salário não corresponde integralmente às nossas expectativas, conseguimos negociar e concluir positivamente em muitas indústrias. As regiões serão ainda informados.

Algumas negociações concluídas estão ainda pendentes. Continuamos em todos os lugares e em todas as indústrias a bater tenazmente para os nossos membros.

[hans.maissen@syna.ch](mailto:hans.maissen@syna.ch),  
Responsável do setor construção



Second-œuvre de Suisse romande

## Trois ans sans augmentation: ça suffit!

**Dans toute la Suisse romande, des rassemblements importants ont réuni plus de 700 travailleurs et travailleuses du second-œuvre. A Genève, Bulle et Vevey, ils ont réclamé des augmentations de salaires pour 2015 et ont prévu de remettre au patronat une pétition munie de plus de 3500 signatures.**

Les travailleurs et travailleuses rassemblés ont dit leur ras-le-bol et exigent des représentants des employeurs un retour à la table des négociations pour ne pas se retrouver sans augmentation pour la quatrième année consécutive.

L'économie suisse se porte bien, les perspectives sont réjouissantes. Contrairement à d'autres secteurs, la plupart des branches du secteur principal et secondaire de la construction n'ont connu aucune crise ces dernières années. Se basant sur la solidité de l'économie, le SECO prévoit un renforcement de la croissance pour 2015. Même les patrons admettent que la situation dans le second-œuvre est très bonne.



*Les travailleurs exigent un retour des employeurs à la table des négociations.*

*Photos: Pierre-Alain Grosjean*

Le grand engagement et le souci de qualité dont les travailleurs et travailleuses ont fait preuve, ont clairement contribué à cette situation encourageante. Leur attitude doit être rémunérée équitablement et récompensée par des augmentations de salaire bien méritées! Néanmoins, l'évolution salariale n'a pas explosé dans la même mesure que l'activité elle-même.

### **Augmentation de salaires pour tous**

Au cours des négociations salariales, nous avons demandé une augmentation du salaire réel de 150 francs par mois pour tous. Une hausse générale des salaires pour assurer que tous les travailleurs et travailleuses participeront durablement au succès et permettre

d'éviter les injustices dans le partage des fruits de la réussite.

Après trois ans de haute conjoncture, trois ans sans augmentation de salaire, trois ans d'augmentation des primes des caisses-maladie et des loyers, l'offre des patrons était de 20 centimes de l'heure, 35 francs par mois à peine! Du mépris, une vraie provocation!

A l'occasion des campagnes de vote pour l'initiative sur le salaire minimum, les employeurs ont infatigablement clamé les vertus des négociations salariales avec les partenaires sociaux. Nous les prenons au mot et leur donnons l'occasion de démontrer dans les faits leur attachement au partenariat social.

Les syndicats ont remis une pétition munie de 3500 signatures enjoignant les employeurs à revenir à la table des négociations qu'ils ont quittée fin octobre. Nous demandons au patronat d'entendre les revendications justifiées des travailleurs et travailleuses et de reprendre les discussions afin de parvenir à un accord acceptable pour toutes les parties.

Du partenariat social, on attend à présent des actes!



*Les syndicats ont remis aux employeurs une pétition munie de 3500 signatures.*

**tibor.menyhart@syna.ch,  
Secrétaire central du second-œuvre**



Secrétariat central

# Cordiale bienvenue!



## Lise-Emanuelle Nobs

Notre Comité a nommé Lise-Emanuelle Nobs comme secrétaire centrale pour le secteur tertiaire. Cette historienne de 30 ans, Suisse romande de Vevey, prend avec grande joie la responsabilité de branches importantes comme la santé et le nettoyage en Suisse romande.

Lise renforce l'équipe de Syna après la prise de retraite de Chantal Hayoz et s'est déjà très bien acclimatée chez nous. Elle contribue déjà aujourd'hui pour beaucoup au renforcement de l'intérêt de nos membres. Comme femme engagée, Lise a déjà concrètement manifesté dans le passé son intérêt lors d'études sur l'égalité des chances entre femmes et hommes ou dans le cadre de la politique de migration en Suisse. Mais aussi, comme employée de restaurant, Lise connaît la réalité professionnelle des travailleuses et travailleurs. Nous nous réjouissons beaucoup de sa collaboration!

Formation: master en histoire contemporaine, thèse de doctorat en cours de rédaction (Égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail)

Née en: 1984  
Langues: français, allemand, anglais  
Hobbies: joueuse de basket, entraîneuse de basket  
Courriel: lise.nobs@syna.ch

**carlo.mathieu@syna.ch,**  
Directeur du secteur tertiaire



## Toni Walker

Déjà durant son apprentissage auprès de l'ébénisterie Dauwalder SA à Altdorf, Toni était lié avec la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC, aujourd'hui Syna), section de Gurnellen. En 1994, il devenait secrétaire syndical auprès de la FCTC. Durant 20 ans, Toni a occupé avec succès le poste de secrétaire régional, puis de responsable de la région d'Uri. Depuis cette position, il coordonna entre autre les régions de Zoug/Schwyz intérieure et Ob-/Nidwald. Maintenant, notre expérimenté collègue a rejoint le secrétariat central d'Olten.

Hyper motivé et déterminé, Toni a débuté le 1<sup>er</sup> septembre 2014 son mandat de secrétaire central et de suppléant du directeur de l'artisanat. En plus de branches de moindre importance, il anime avant tout les branches de la menuiserie et de la construction en bois de Suisse alémanique. Sa longue expérience du terrain et sa relation directe avec les membres lui sont d'un précieux apport.

Le secteur de l'artisanat se réjouit de ce renforcement expérimenté et d'une superbe collaboration.

Formation: ébéniste, constructeur  
Né en: 1965  
Hobbies: chant, mountain-bike, lecture et peinture  
Particularité: juge au Tribunal d'Uri  
Courriel: toni.walker@syna.ch

**hans.maissen@syna.ch,**  
Directeur du secteur de l'artisanat



Photos: Colette Kalt

## Guido Schluep

Guido Schluep a débuté sa carrière syndicale en 2010 comme secrétaire régional à Frauenfeld. Avant, il travaillait comme rotativiste dans l'industrie graphique. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014, Guido renforce l'équipe de nos secrétaires centraux à Olten dans le secteur de l'industrie. Comme responsable de branches, il s'occupe des industries chimique et pharmaceutique ainsi que du textile et de l'habillement. En outre, il est suppléant dans l'industrie graphique et prend également en charge l'industrie MEM en Suisse alémanique.

Compte tenu de l'expérience qu'il a collectée comme secrétaire régional de Syna mais aussi avant Syna, Guido s'est très rapidement familiarisé aux tâches de secrétaire central et fut dès le début un maillon indispensable de cette équipe. Avant tout dans l'industrie MEM, où les restructurations se succèdent à une cadence folle, nos membres purent compter dès le début sur le travail compétent de Guido. Le secteur de l'industrie se réjouit beaucoup de ce renforcement.

Formation: maçon, rotativiste  
Né en: 1966  
Famille: marié, 1 fils  
Hobbies: Harley, cross-golf, dégustation de bons vins et de bons repas  
Particularité: possède un bichon (Bolonka, chien tsariste russe)  
Courriel: guido.schluep@syna.ch

**mathias.regotz@syna.ch,**  
Directeur du secteur de l'industrie

Secrétariat central

# Salut, Chantal et Werner!

**Avec un œil qui rit et un œil qui pleure, nous envoyons en cette fin d'année Chantal Hayoz et Werner Rindlisbacher à une retraite bien méritée. Ils nous manqueront!**



Il y a 38 ans, Chantal Hayoz adhérait à la Fédération chrétienne des travailleurs de la métallurgie (FCOM), section de Fribourg. En 1983, elle devint membre du bureau et du Comité de la Fédération fribourgeoise des syndicats chrétiens. Pour Chantal, le mouvement syndical ne se résume pas à une activité professionnelle, pas non plus à une vocation, non! Syna est, pour Chantal et à tous points de vue, une partie de sa famille et une partie de sa vie. Et c'est ainsi que Chantal s'est engagée dans l'activité syndicale. Toujours, corps et âme, avec la profonde conviction que l'engagement pour les travailleuses et travailleurs en vaut la peine.

## Toujours à fond

Le 1<sup>er</sup> mai 1988, Chantal fut nommée secrétaire régionale. De 2000 à 2011, elle agit simultanément comme secrétaire régionale et secrétaire centrale. Depuis 2011, elle œuvre exclusivement comme secrétaire centrale. Mais Chantal fut avant tout 100 pour cent «Madame Tertiaire». Elle s'engagea pour le personnel des restaurants et de l'hôtellerie, les vendeuses et vendeurs et le personnel des hôpitaux. La liste de ses succès est très longue. Elle a contribué, par exemple d'une façon prépondérante, à la Convention collective de travail du nettoyage en Suisse romande, combattu contre toute extension du tra-

vail du dimanche et s'est engagée pour le personnel des stations-service du canton de Fribourg. Dans son engagement pour le personnel des hôpitaux du canton de Fribourg, plus particulièrement de l'hôpital de la Providence, elle prouva sa pugnacité, sa persévérance et sa véritable grandeur humaine. La grève du personnel soignant de la Providence pour le maintien de la CCT Santé21 fut un important signe pour toute la Suisse.

## Merci, Chantal!

Chantal, nous te remercions sincèrement pour ton immense engagement pour la communauté des travailleuses et travailleurs et pour ton action persévérante en faveur de notre mouvement syndical et Syna. Nous te souhaitons une magnifique retraite, puisses-tu la vivre comme tu la souhaites! Tu as fait ton travail, il est temps de penser à toi, à ton partenaire, tes enfants et petits-enfants. Et il y a une chose que je sais: tu trouveras toujours du temps pour la cause syndicale.



Werner a horreur des louanges. Mais après une si longue et fructueuse carrière, un merci est tout à fait approprié. Le 1<sup>er</sup> mai 1967, Werner est devenu membre de la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse (FCTC devenue Syna). En 1974 déjà, il y a donc 40 ans, il fut nommé secrétaire adjoint au secrétariat FCTC de Saint-Gall. Puis les étapes professionnelles se succédèrent dans une folle cadence. Dès 1976, il agissait à la FCTC de Frauenfeld. En 1977, il fut nommé secrétaire d'arrondissement et responsable régional de Thurgovie. Dès le 1<sup>er</sup> mai 1983, il

fut responsable du mouvement national de la jeunesse FCTC. En 1985, il fut élu secrétaire central. En 1998, il fut l'un des accoucheurs du premier syndicat interprofessionnel Syna où il exerçait simultanément la fonction de membre du Comité directeur et de chef du secteur de l'artisanat. Sa branche préférée était certainement la menuiserie. Mais aussi l'industrie du bois, les manufactures d'orgues et le tournage dont il était le secrétaire central responsable, et de bien d'autres branches encore. Durant les huit dernières années, il fut vice-président de Syna.

## Un syndicaliste pur-sang

Aujourd'hui, beaucoup de ressentis sont secs et vides, mais chez Werner, il en va tout autrement. Il est un syndicaliste pur-sang. Un super, hyper professionnel. Flexible, curieux, ingénieux, créatif, déterminé, fiable et toujours prêt à contribuer à une solution rapide. Avec Werner, on sait toujours sur quel pied danser. Il nomme les choses par leur nom, n'a pas peur de la confrontation lorsque celle-ci est utile à la cause. Mais il cherche toujours des solutions constructives. Le partenariat social n'est pas de la rhétorique pour lui mais une partie de son vécu syndical. Il est également capable d'autre chose lorsque cela est nécessaire: il a organisé très professionnellement des manifestations et des grèves syndicales afin que nos revendications légitimes passent la rampe, comme par exemple la retraite anticipée dans la construction.

## Merci, Werner!

Chez Werner, on sent toujours qu'il comprend le syndicat comme un mouvement commun de membres individuels et qu'il croit aux forces dégagées par le regroupement. Le syndicat, son organisation, Syna a habité intensément la vie de Werner. Nous le remercions pour son immense travail, sa précieuse collaboration, sa motivation et son honnête savoir-faire et savoir-vivre. Nous lui souhaitons maintenant plus de temps pour lui, ses hobbies, ses amis et avant tout pour sa famille et plus particulièrement sa femme Helen.

**kurt.regotz@syna.ch,  
ancien président**

Alessandro Iemmallo

## Refuser la pitié!

**Une piqûre de tique a changé la vie d'Alessandro pour toujours. Il avait sept ans lorsque cela s'est passé. Le dard dans la jambe provoqua une inflammation qui le pénalise encore aujourd'hui. Mais renoncer à la lutte n'est pas le genre d'Alessandro.**

Avant la piqûre de tique, Alessandro menait une enfance tout à fait normale. Il fréquentait le jardin d'enfants d'Einsiedeln, chahutait avec ses camarades. Puis ce fut les vacances d'été 1996 en Calabre, la patrie de ses parents. Sa jambe gauche enfla énormément d'un coup. Les douleurs étaient insupportables. Ce n'est que plus tard que l'on découvrit la tique. De nombreuses thérapies complétées par la prise de puissants antidouleurs se succédèrent durant des années. Aujourd'hui, Alessandro souffre d'une invalidité légère dans le déplacement provoquée par cette piqûre fatale. Mais il veut tourner la page: «Je ne veux pas me prendre en pitié. Durant cette période, j'ai connu de nombreux médecins. Cela c'est vraiment gâté lorsque je recherchais une place d'apprentissage.» Alessandro voulait suivre un apprentissage de commerce. Pour un bon élève comme lui, cela ne devait poser aucun problème pour trouver une telle place d'apprentissage. Son problème de santé, qu'il avait consciemment évoqué, conduisit à refus. Réponse négative formulée dans une lettre grossière qui lui signalait que son handicap ne lui permettrait pas d'aller chercher les croissants et le café pour son chef.

Finalement, il chercha conseil, avec ses parents, auprès de l'Office AI. Après clarification, le conseiller professionnel compétent était convaincu qu'Alessandro ne pouvait pas suivre un apprentissage «normal». «Il voulait m'aider en m'offrant une place d'apprentissage dans un atelier pour handicapés. Je fis même une visite. Avec tout le respect que j'ai pour les personnes qui travaillent dans cet endroit, j'ai pensé que cela n'était pas la bonne solution pour moi. Et quelle perspective professionnelle m'aurait ouvert cet établissement?»

### Regarder toujours en avant

Alessandro voulait une perspective. Une caisse de compensation professionnelle de l'AVS l'invita finalement à un entretien de candidature. Entretemps, il avait envoyé 364 postulations en une année et demie: requêtes soigneusement classées dans ses archives. Grâce à sa famille et au psychologue qui l'accompagna durant sa maladie, il ne perdit pas confiance. Son apprentissage terminé avec succès se prolongea par trois ans d'activités. «Mais finalement, je voulais changer. D'une certaine manière, on reste toujours l'apprenti de service.» Le transfert dans une autre caisse de compensation AVS fut pour Alessandro, même raggailli, un trop grand effort. Tout à coup, tout était trop. «Vraisemblablement, cela est influencé par mes expériences passées. J'avais tout d'un coup peur de l'avenir, je ne savais simplement pas comment poursuivre. Je ne pouvais plus travailler, je devais me reposer, trouver ma paix intérieure.» Mais Alessandro utilisa cette période de convalescence pour chercher une nouvelle place de travail. Depuis janvier 2014, il travaille dans une jeune entreprise, comme il dit, et fut récemment promu suppléant du chef.

### Prendre des responsabilités

Quand bien même il occupe une fonction dirigeante, il n'oublie pas ses racines syndicales. «Nous nous préoccupons sérieusement de la réglementation des heures de travail. Nous avons de nombreux collaborateurs et collaboratrices à



Dans sa maison, Alessandro se sent fort bien.

Photo: Colette Kalt

temps partiel et nous prenons toutes les dispositions pour communiquer à temps les périodes d'engagement. Une attention toute particulière est accordée aux mères de famille.» Depuis deux ans, ce «secundo» engagé préside la section Immigrati de la région du Haut-Lac de Zurich.

Mais quelle chose est brûlant pour lui: «Je souhaite que, dans les régions, on pense plus globalement. Actuellement, j'ai l'impression que chacun est focalisé sur sa région et ne pense pas suffisamment au fait que nous sommes un syndicat national et que nous contribuons au bien commun. Nous disposons d'un important potentiel d'améliorations.» Alessandro veut faire carrière et faire bouger le monde. Il a des rêves, aimerait fonder une famille. Quel que soit son avenir, il est sûr d'une chose: «Je n'oublie pas de quelle pâte je suis fait.»

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

Egalité salariale

# Une histoire de Noël

**Durant la période de l'Avent, tous vont faire des achats mais avec des enveloppes salariales différentes. Les femmes gagnent annuellement 8124 francs de moins que les collègues masculins qui accomplissent le même travail. Et cela n'est que la partie non explicable de la différence salariale.**

Le montant explicable se monte oralement et par écrit à 21 600 francs par année (tout à fait; ce n'est pas une faute d'écriture!). Cela ferait un très beau cadeau de Noël! Après que le Conseil fédéral s'est décidé en 2009 avec les partenaires sociaux pour le dialogue sur l'égalité salariale, nous constatons en 2014 que ce dialogue a échoué. Une méthode plus stricte devient urgente, si l'on veut vraiment atteindre l'objectif de l'égalité inscrite dans la constitution il y a 30 ans. Mais qu'est ce qui produit ces fatales différences de salaire? Une étude du Fonds national de la recherche sur l'égalité des sexes les explique.

## Au début

Marie et Joseph sont âgés de 29 ans. Ils ont étudié tous les deux l'économie et ont postulé auprès de l'entreprise Networkout. Les deux ont le même cahier des charges et font le même job. Joseph est engagé à un salaire de 7800 francs et Marie à 7200 francs. Lors d'un entretien intermédiaire après une demi-année, le chef loue les performances de Marie. Elle est contente et poursuit son activité. Le chef loue aussi les performances de Joseph qui, à la fin de l'année, demande un entretien salarial. Et ainsi Marie continue de travailler au même salaire alors que Joseph, après une année à peine, reçoit la première augmentation salariale mensuelle de 200 francs. Lors du premier entretien ordinaire des collaborateurs, on leur demande s'ils se sentent bien dans leur domaine d'activités. Les deux disent que oui. Le chef leur demande s'ils souhaitent plus de responsabilités. Les deux répondent par la négative.

## Demain, demain, demain...

Le département du personnel reçoit une offre spéciale pour un cours de manage-

ment et de conduite du personnel et pense spontanément au jeune Joseph. Le chef l'interroge et Joseph est d'accord. Une demi-année plus tard, Marie demande un entretien au chef au cours duquel elle déclare qu'elle souhaiterait suivre un cours de perfectionnement professionnel. L'année est presque terminée et compte tenu du processus budgétaire déjà terminé, le chef lui dit: «Malheureusement, nous n'avons actuellement plus de ressources.»

Une année plus tard, Joseph termine sa formation. A la suite d'une rationalisation, les deux reçoivent un nouveau chef. Lorsque Marie lui présente à temps sa requête, le nouveau chef rétorque qu'un perfectionnement professionnel n'est pas nécessaire. Joseph a suivi une telle formation. Ainsi Marie et Joseph travaillent dans la même entreprise les trois années suivantes, sous les mêmes conditions mais, il faut le dire, sous des conditions inégales.

Si nous poursuivons notre raisonnement dans cette histoire, les choses s'aggravèrent pour Marie avec la venue au monde du premier enfant, lorsqu'elle souhaita réduire son pensum professionnel à 70 pour cent. Pour ne pas perdre son job, elle dut poursuivre son travail à 80 pour cent et placer son enfant quatre jours par semaine dans la crèche «bonté divine», dirigée par la femme du président du conseil d'administration. Le travail à domicile n'est pas autorisé à Networkout.

Marie et Joseph sont restés toute leur vie fidèles à Networkout. Les deux partirent en pension à 65 ans. Bien que Marie aie travaillé aussi longtemps que Joseph et que celui-ci ne fit pas carrière, elle s'effraya lors du premier versement de la rente. Avec 1500 francs par mois, elle n'obtenait qu'à



*Le petit paquet contenant le 13<sup>e</sup> salaire pèsera également cette année plus lourd pour les hommes que les femmes!* Photo: Fotolia

peine plus de la moitié que son mari Joseph qui recevait 2700 francs par mois.

## La morale

Chères jeunes femmes: défendez-vous! Soyez courageuses, ne vous laissez pas intimider et lutez pour vos droits et la justice. Chers jeunes hommes: montrez-vous solidaires de vos compagnes ou amies. Aidez-les à se défendre, parlez des salaires: en équipe, à la maison, avec des amis. Les discriminations sont d'autant plus fréquentes lorsque les discussions sur certains sujets sont taboues.

Chers employeurs: soyez sensibles, conscients de vos responsabilités envers vos employées et employés et pour la société! Soyez équitables! Est-ce si difficile?!

Chères et chers tous: rendez-vous le 7 mars 2015 à Berne à la mobilisation nationale contre l'inégalité salariale! Pour plus d'équité salariale dans la carrière et les rentes. D'autres informations suivent l'année prochaine.

Je vous souhaite à tous et toutes des jours de fêtes reposants et recueillis!

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