

syna Magazine

Le syndicat

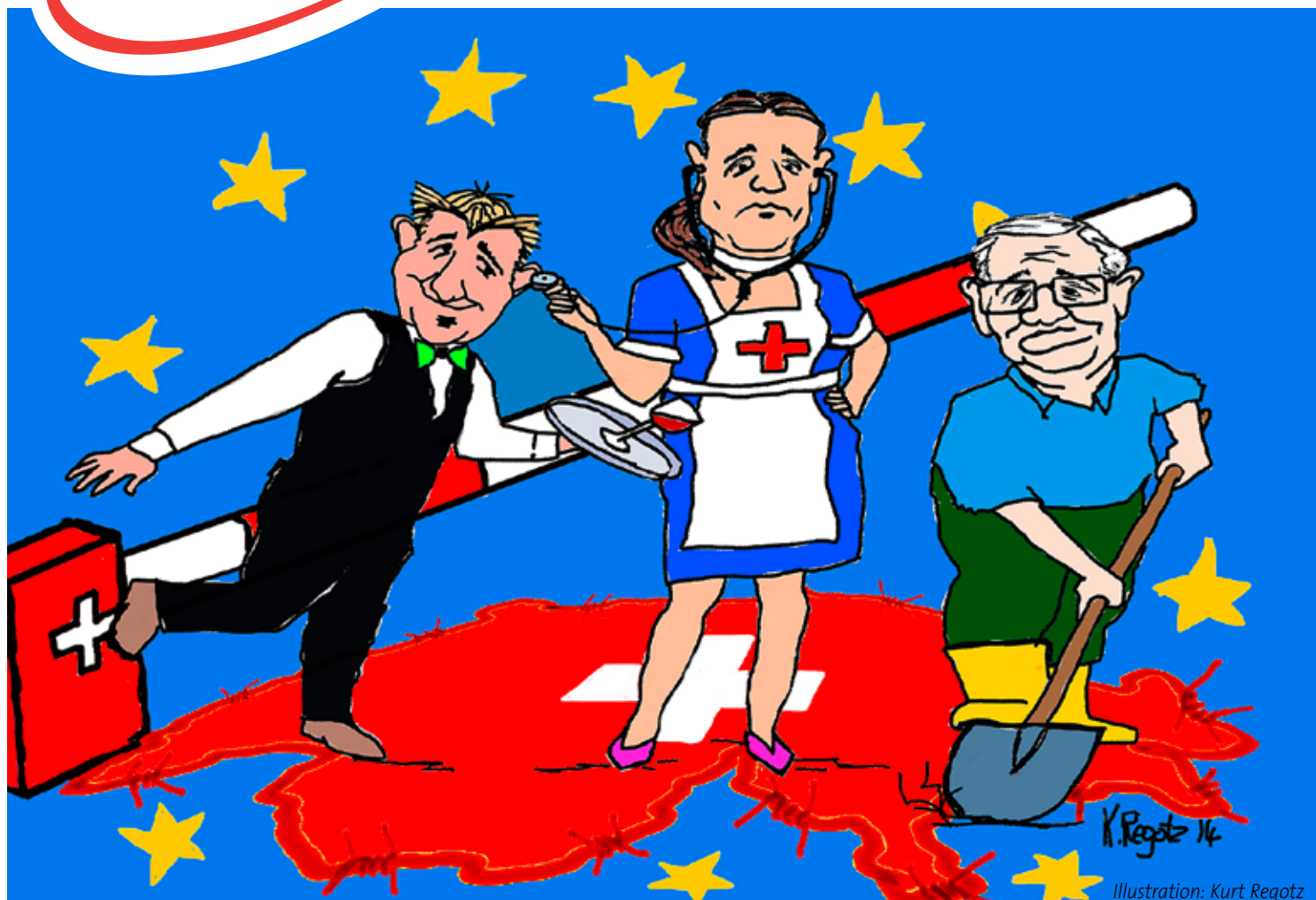


Illustration: Kurt Regotz

La Suisse sans étrangers

Avec l'acceptation de l'initiative UDC, Syna se pose la question de savoir si les initiants et les partisans accompliront désormais le travail! Commanderons-nous du café chez Toni Brunner? Oscar Freysinger fera-t-il des prises de sang ou Christoph Blocher creusera-t-il soi-même? Et cela en pratiquant le dumping salarial et sans protection contre le licenciement?

Page 8

Journée de la femme

Que doivent fêter les femmes le 8 mars? L'échec du dialogue sur l'égalité salariale ou le manque de compréhension face à cette problématique? Le harcèlement sexuel sur la place de travail? Nous sommes encore très éloignés de l'égalité entre femmes et hommes. **Pages 2 et 7**

Retraite anticipée

Ce qui fonctionne depuis longtemps dans la construction et la menuiserie est proche de la réalité dans la plâtrerie-peinture. Si les partenaires sociaux l'acceptent au cours des mois prochains, la CCT pour la retraite anticipée pourrait entrer en vigueur dans deux ans. **Page 17**

Sommaire

Motion Abate	Page	3
Travail domestique	Page	4
Temps d'allaitement	Page	4
Enquête commerce de détail	Page	5
Préavis: AD	Page	5
Négociations salariales: industrie chimique	Page	6
Harcèlement sexuel	Page	7
Immigration de masse	Page	8
Pages romandes	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Pagina en español	Page	14
Página em português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Secrétariat central	Page	17
RA de la plâtrerie-peinture	Page	17
Brücke • Le pont	Page	18
Nous sommes Syna: Thomas	Page	19
Maîtriser son apprentissage	Page	20
Cours de postulation	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 info@syna.ch

Prochaine édition
Vendredi, 21 mars

Clôture de la rédaction
Vendredi, 5 mars, 12h00

Une affaire de femme – ou quoi?!



Récemment les gros titres de 20min.ch affichaient: «La cheffe de General Motors ne gagne que la moitié de son prédécesseur.» Mary Barra, la première femme à la tête du deuxième plus grand producteur automobile mondial, gagne 48 pour cent de moins que son prédécesseur. Je laisse ouverte la véracité de cette information. Mais ce qui m'a vraiment choqué, ce sont les commentaires de lecteur: «De toute évidence la dame a très mal négocié», ou «Salaire: ici on parle de rémunération salariale en millions de francs. Et d'autres travaillent d'arrache pied pour s'en sortir. Thématisons cela d'abord puis parlons à nouveau de l'égalité de droits entre femmes et hommes!» Oui, on peut discuter d'un dédommagement si élevé et Syna a pris clairement position en disant oui à l'initiative 1:12. Mais est-ce que l'égalité ne commence donc que lorsque les hommes gagnent assez? Le 8 mars est la journée internationale de la femme. Nous ne ferons pas la fête ce jour-là, car il n'y a rien à fêter! La violence faite aux femmes et aux jeunes filles est répandue dans toutes les cultures, et une femme sur trois est concernée tôt ou tard par cette ignominie.

L'égalité commence dans la tête

Peu avant le 8 mars échoit le délai pour les entreprises désireuses de participer au dialogue volontaire sur l'égalité salariale en Suisse. Le faible nombre d'entreprises inscrites montre la faible volonté des em-

ployeurs de notre pays de faciliter la compatibilité entre la profession et la famille dont l'égalité salariale est une composante essentielle. Lorsque les différences salariales s'élèvent à 20 pour cent et plus, les Suisses ne voient aucun problème, ou plutôt voient un problème de femmes. Pour moi, cela démontre clairement que la politique et le partenariat social ne sont pas intéressés par une authentique égalité entre femmes et hommes. Si c'était le cas, cela signifierait du travail à temps partiel pour les hommes occupés à des fonctions de cadre, des périodes de travail plus flexibles, un congé paternité légal. Au lieu de cela, je constate que les débats sur l'égalité font rougir les visages des Suisses et que le problème est renvoyé aux femmes. Pourtant, nous sommes tous membres de cette société qui fixe les conditions cadres de l'égalité. Aussi longtemps que trottent dans nos têtes les rôles traditionnels et surannés du partage des tâches, nous ne vivrons que des changements mineurs.

Modèles recherchés!

C'est pourquoi, chères et chers collègues que la distribution des rôles a séparé, vivez l'égalité. Pères qui travaillent à temps partiel, soyez-en fiers et racontez votre escapade du jeudi au parc d'animaux de Goldau ou un matin d'avoir entendu le premier mot de votre enfant. Mères qui faites carrière, motivez vos collègues à en faire de même. Allez de l'avant et souriez même quand c'est pénible et que certains vous témoignent encore de l'incompréhension. L'égalité est aussi un problème de femmes, mais pas seulement. Vous les hommes avez aussi votre part à accomplir et il vous appartient de réfléchir à votre conception de la répartition des rôles. Chaque jour vous avez l'occasion de vivre l'égalité, plus spécialement le 8 mars. Le groupe de l'égalité de la région Syna de Lucerne envahira la rue en cette journée pour rendre le public attentif à l'égalité. L'égalité est un devoir social que nous avons à remplir en tant que syndicat. Participez, engagez-vous pour une société plus juste dans laquelle femmes et hommes sont effectivement égaux!

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

Motion Abate

Pas d'exception sans CCT

Après l'extension des heures d'ouvertures des shops de stations-service, une nouvelle attaque contre les conditions de travail dans le commerce de détail se propage. Le Seco procède à une audition pour établir un projet qui permettrait, dans certains centres d'achat, l'ouverture dominicale en continu.

Le Conseiller aux Etats radical tessinois Fabio Abate demande, par sa motion, l'extension du travail du dimanche. Les centres d'achat qui sont orientés sur le tourisme international devraient pouvoir, dans le futur, être ouverts le dimanche. Le Seco veut répondre à cette demande par la modification d'une ordonnance. Le Conseil fédéral peut, en utilisant ce chemin légal, introduire unilatéralement de nouvelles règles, sans débats parlementaires et plus particulièrement sans possibilité de référendum. Travail.Suisse rejette catégoriquement cette astuce.

Tactique du salami

Aujourd'hui déjà, l'interdiction de travailler le dimanche contient plusieurs exceptions notamment en faveur du tourisme. Ainsi peuvent ouvrir le dimanche des magasins achalandés par de l'alimentation et des souvenirs qui satisfont les besoins quotidiens des touristes ou des entreprises familiales qui ne mobilisent pas de personnel supplémentaire. La proposition du Seco née de la motion Abate va beaucoup plus loin. L'acte d'achat doit être considéré maintenant comme la satisfaction d'un besoin touristique. Ainsi les centres d'achat qui réalisent la majorité de leur chiffre d'affaires par la vente touristique de produits de luxe, pourraient également mobiliser leur personnel de vente le dimanche. En outre, cette exception ne concernerait pas uniquement les régions touristiques mais aussi toutes les régions éloignées de moins de dix kilomètres de la frontière. Des problèmes de délimitation sont programmés de même que la revendication de conditions identiques pour tous les genres de commerces.



Pour le Conseiller aux Etats tessinois Abate, la politique touristique suisse est dépassée. Par sa motion, il veut par exemple permettre aux touristes d'acheter, le dimanche également, des produits de luxe comme les montres.

Photo: Andrea Badrutt, Coire

Le dimanche sans travail est important

Le dimanche sans travail est un élément central de la protection des travailleuses et travailleurs. Seul un jour sans travail pour toutes et tous permet aux personnes de trouver la paix et la détente et de se libérer ainsi du quotidien professionnel et de la pression constante du monde du travail. Le dimanche permet une quiétude intérieure, qui ne serait pas possible sans repos extérieur. En plus de cette signification centrale pour la protection des travailleuses et travailleurs, l'interdiction du travail du dimanche revêt une importance sociale et culturelle. Une pleine vie sociale et familiale repose sur un temps libre commun. Il n'y a qu'un rythme hebdomadaire comparable flanqué d'un dimanche sans travail qui offre un espace temporel pour entretenir et soigner des relations. Les manifestations culturelles et les activités des sociétés se concentrent le plus souvent en fin de semaine, période où la plupart sont libres.

Assortir les exceptions de conditions

Le projet du Seco se réfère à la situation du centre d'achat Foxtown à Men-

drisio. Ce centre d'achat est également ouvert le dimanche depuis quelques années. Parce que les syndicats ont négocié pour le personnel de Foxtown une convention collective de travail (CCT) avantageuse, le travail du dimanche a été exceptionnellement autorisé dans ce cas particulier. La CCT Foxtown ne protège pas seulement les salaires et les conditions de travail mais octroie également de généreuses indemnités pour le travail du dimanche. Mais de là à faire d'un cas particulier, une solution nationale – sans prendre en compte les intérêts des travailleuses et travailleurs – est totalement incompréhensible. Travail.Suisse exige que les exceptions à l'interdiction de travailler le dimanche ne soient octroyées qu'au compte-gouttes et assorties de l'obligation d'un accord entre partenaires sociaux via une CCT. C'est le seul moyen de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs.

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique,
fischer@travailsuisse.ch

Travail domestique

Ratifier la Convention de l'OIT

La Convention n° 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) est l'instrument-clé pour améliorer la situation des travailleuses et travailleurs domestiques. Par solidarité internationale, la Suisse doit la ratifier, notre pays étant directement concerné.

Plus de 60 mio de personnes, dont 80 pour cent de femmes, sont occupées dans le travail domestique. Celles-ci touchent des salaires très bas et subissent des horaires de travail excessifs, également en butte à des violences, notamment d'ordre sexuel. Dans certains pays, la loi leur interdit même de créer leurs propres syndicats. Seul dix pour cent des travailleurs/-euses domestiques sont couverts par la législation sur le travail. Entrée en vigueur en 2013, la Convention contient des dispositions sur le temps de travail, la rémunération, la sécurité, la santé au travail, etc. Elle protège aussi les travailleurs domestiques migrants contre les abus des agences d'emploi privées.

Au cours des deux dernières années, 25 pays ont amélioré leur protection juridique. Le Brésil a accordé à 6,5 millions de

travailleurs/-euses domestiques le droit à une assurance-chômage, à une pension et à une semaine de travail de 44 heures. Plus près de chez nous, l'Espagne a fixé des obligations en matière de salaire minimum, de congés et de compensation pour les heures d'astreinte. Onze pays ont déjà ratifié la Convention n° 189, dont l'Italie et l'Allemagne. La ratification par la Suisse exprimerait un signe de solidarité internationale.

Une suite logique

Avec le vieillissement de la population, la demande pour l'emploi dans les ménages privés augmente. En Suisse, le personnel de l'économie domestique a des conditions de travail précaires. Comme il s'agit en général de migrants/-tes, souvent sans permis de séjour, il leur est plus difficile de défendre leurs droits.

La Suisse a reconnu les risques d'exploitation. Un seul contrat-type (CTT) fédéral



Comme la plupart des employés de maison sont des femmes, la Convention est aussi un instrument efficace contre la discrimination.

Photo: Fotolia

couvre le personnel de l'économie domestique. La ratification de la Convention n° 189 peut être vue comme une suite logique de ce CTT fédéral et a aussi une dimension de politique intérieure.

Le Conseil fédéral propose la ratification et les cantons y sont favorables. La commission du Conseil des Etats s'est prononcée massivement en sa faveur le 10 janvier 2014. Le processus de ratification est donc bien engagé.

Denis Torche,
Responsable de la politique migratoire,
torche@travailsuisse.ch

Temps d'allaitement

Allaiter au travail sera payé

La législation sera prochainement modifiée pour combler une lacune juridique et faciliter l'allaitement sur le lieu de travail.

Les femmes désireuses de suivre les recommandations médicales devraient pouvoir allaiter durant les premiers six mois de vie de leur enfant. Le congé-maternité ne durant que quatorze semaines (au minimum), elles doivent pouvoir continuer d'allaiter de retour au travail. La Loi le permet déjà, stipulant que le temps consacré à l'allaitement

est du temps de travail. Mais le législateur avait omis de préciser que ce temps devait être payé. Cette lacune a conduit certains employeurs à des déductions salariales abusives. Cela leur sera bientôt interdit.

Le Parlement a en effet accepté l'initiative parlementaire de la Conseillère aux Etats Liliane Maury Pasquier qui demande la ratification de la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité. Ce texte international précise que les pauses d'allaitement doivent être intégralement payées. Le Conseil fédéral va donc modifier l'Ordonnance 1 LTr après audition des

partenaires sociaux. Travail.Suisse y a participé: nous approuvons la fin de la distinction du lieu de l'allaitement (dans ou hors entreprise), mais recommandons de plus longues pauses d'allaitement, lesquelles, fait nouveau, seront graduelles en fonction du temps de travail quotidien, pour tenir compte des nombreux emplois féminins à temps partiel. Le changement est attendu pour 2014.

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

Enquête Syna dans le Commerce de détail

Les soucis des employées

L'année passée, Syna s'est penché sur la situation des employées et employés du Commerce de détail. Notre enquête démontre que l'extension des heures d'ouverture des magasins leur fait soucis.

Pour connaître les opinions, les conditions de travail et les requêtes des collaboratrices et collaborateurs du Commerce de détail, Syna mena l'année passée une large enquête sur le territoire suisse. Les thèmes centraux furent la satisfaction générale du personnel, les questions touchant le temps de travail, le sentiment de sécurité et l'égalité sur la place de travail.

Inégal, précaire et trop libéral

La grande majorité des employés du Commerce de détail sont des femmes. Comme le montrent les réponses, l'égalité est vraiment à la traîne: les places des supérieurs sont occupées au-delà de la moyenne par des hommes. Un autre chantier est la sécurité à la place de travail. Plus les locaux de ventes sont petits, plus les collaboratrices et collaborateurs se sentent désécurisés. Justement dans des kiosques ou des magasins de stations-service, le manque de sécurité est dénoncé.

Compte tenu des nombreuses offensives politiques qui préconisent un élargissement des heures d'ouverture de magasins, l'enquête a démontré clairement que le personnel condamne formellement une telle libéralisation. L'analyse détaillée du canton de Zurich, où les commerces ferment plus tard, souligne cette déclaration: plus les heures d'ouvertures des magasins sont organisées selon l'économie libérale, plus l'insatisfaction des collaboratrices et collaborateurs est grande. Une fois de plus se confirme le fait que les longues heures d'ouverture de magasins rendent pratiquement impossible la compatibilité entre profession et famille, ou la vie sociale en général.

Relever les défis

Grâce aux réponses obtenues, Syna pourra formuler des améliorations spécifiques et souligner les points positifs de ses partenaires sociaux Valora, Coop et Lidl: Valora communique fondamentalement à temps



Syna confirme ses efforts pour améliorer ponctuellement les conditions de travail dans le Commerce de détail.

Photo: Lidl

les plans de travail du personnel mais doit s'améliorer dans le domaine de la sécurité à la place de travail. C'est parmi ces employées et employés que règnent la plus grande insatisfaction. Chez Coop, les trop longues heures d'ouverture et le manque d'égalité entre femme et homme semblent plus problématiques qu'à la concurrence. Par contre Coop marque des points avec ses indemnités pour travail du soir. Lidl peut se réjouir que la plus grande satisfaction règne parmi son personnel tandis que le statut des employées et employés à temps partiel ainsi que la communication des plans de travail laissent à désirer. D'une façon générale, Syna salue la position de Coop, Lidl et Valora. Ils partagent le partenariat social avec Syna et sont prêts à améliorer les conditions de travail de leurs collaboratrices et collaborateurs. C'est tout le contraire d'Aldi et de Migros avec lesquels il n'a pas été possible de conclure une convention collective de travail.

Pour des durées de travail correctes

Depuis des années, le stress augmente sur la place de travail et cela a notamment à voir avec des heures de travail irrégulières. C'est d'autant plus important que l'une des branches les plus importantes en

Suisse offre des conditions de travail raisonnables à ses collaboratrices et collaborateurs. Syna défendra les requêtes de ses membres à la table de négociations.

claudia.stoeckli@syna.ch, Secrétaire centrale du commerce de détail

Préavis

Assemblée des délégués

Assemblée ordinaire des délégués

Samedi matin 28 juin 2014

Théâtre municipal d'Olten

L'invitation ainsi que l'ordre du jour définitif sera envoyé prochainement. Les requêtes à l'Assemblée des délégués doivent être envoyées au plus tard dans les deux mois qui la précède. Elles sont de la compétence des régions, des branches, de la conférence des secrétaires, des commissions fédératives et du Comité. Les secrétariats régionaux ou le président Kurt Regotz sont volontiers à votre disposition pour des informations complémentaires. Nous vous remercions d'en prendre connaissance.

Les contradictions de la branche de la chimie

Des bénéfices, mais pas d'adaptations salariales

Après plusieurs séances, les négociations salariales à Syngenta Suisse et Ineos Compounds ont échoué. Les travailleurs, travailleuses et Syna n'étaient pas disposés à avaler les offres finales des entreprises.

Comme partenaire social important de la branche de la chimie Syna a obtenu l'année passée des résultats salariaux corrects. La branche a bien surmonté les années de crise 2008 et 2009 et les travailleurs et travailleuses y ont largement contribué. En moyenne, les salaires furent augmentés de 1,5 pour cent. Un bon résultat bien que cela ne correspondait pas à nos objectifs. Malheureusement, deux entreprises firent exception: Syngenta Suisse et Ineos Compounds.

Aucune concession de Syngenta

Les partenaires sociaux de Syngenta Suisse se sont rencontrés à cinq reprises. Malgré un bénéfice élevé – récemment l'entreprise communiqua un bénéfice net de 1,7 mrd de francs – Syngenta ne voulait pas offrir plus de 1 pour cent d'augmentations individuelles. La revendication légitime des travailleuses et travailleurs était de 1,2 pour cent, une claire réduction de la première requête. La différence de 0,2 pour cent pour les 80 collaborateurs et collaboratrices soumises à la CCT aurait coûté environ 100 000 francs (0,006 pour cent du bénéfice!) à Syngenta. Cependant l'entreprise est restée rigide – ce qui est incompréhensible et inacceptable pour nous. Syna salue le courage du personnel qui a rejeté un tel comportement.

Ineos fâche les travailleurs

Depuis de nombreuses années, Syna est partenaire social d'Ineos Compounds situé en territoire argovien à Sins. La CCT avec l'ancienne EVC Switzerland est un important contrat pour nous. Malgré tout, les négociations salariales prévues par le contrat ont été particulièrement pénibles ces dernières années car elles étaient occultées par la localisation de l'entreprise. Les explica-



Syngenta (ici, le site de Bâle) enregistre d'énormes bénéfices et leurs collaboratrices et collaborateurs ne devraient recevoir que des miettes?
Photo: Syngenta

tions et arguments fournis menaient toujours au même résultat: un blocage des salaires. Deux fois, Syna et les collaborateurs et collaboratrices ont accepté le gel des salaires. Cependant la situation s'est largement améliorée pour Ineos au cours des deux dernières années. Avant tout, la situation sécuritaire présente des valeurs réjouissantes depuis 2013, si bien que le site de Sins est reconnu comme la meilleure localisation du groupe. Pourtant la réponse finale après deux séances de négociations exprimait un refrain connu: pas d'augmentation salariale! Ici aussi, les travailleurs et travailleuses ont répondu clairement: Non! Malheureusement, les négociations échouèrent également dans cette entreprise.

Les décideurs à la table de négociation

Dans ces deux cas, les représentants patronaux ne disposaient que d'un mandat très limité, voire inexistant. Une telle attitude rendait notre travail extraordinairement difficile. Du côté du personnel, les deux commissions aux pourparlers et la solide relation entre les représentations des travailleurs et travailleuses, constituent une base de négociation solide et crédible. Nous voulons discuter et négocier avec les décideurs. C'est pourquoi, nous nous sommes résolus, dans le cas d'Ineos Compounds, à contacter la haute direction.

Quelqu'un doit prendre la responsabilité et expliquer au personnel comment leur employeur, évoluant dans la branche de la chimie fonctionnant bien et qui, malgré un bénéfice – faible mais tout de même existant – n'octroie aucune augmentation salariale. Nous sommes curieux de la réponse.

diego.frieden@syna.ch,
Secrétaire central de la chimie et de
l'industrie pharmaceutique

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!

Etude sur le harcèlement sexuel

Qui harcèle qui, comment et quand?

Le harcèlement sexuel sur la place de travail entraîne le plus souvent de graves conséquences. La loi est claire: les employeurs doivent protéger les employées et employés. Qu'est-ce qui favorise le harcèlement et comment pouvons-nous éviter ces abus? L'étude du Fonds national de la recherche (PNR 60) a étudié ces questions.

Les auteurs de l'étude savent par d'anciennes statistiques que les hommes sont aussi exposés au harcèlement sexuel. C'est pourquoi Marianne Schär, une des trois directrices de l'étude, lança un appel en 2012. Elle cherchait explicitement des hommes pour les interviewer au sujet de harcèlements sexuels qu'ils auraient subis. Syna participa aussi à cette recherche, mais sans succès. Finalement, les auteurs de l'étude confirmèrent que, malgré de nombreux appels, aucun homme ne s'était annoncé. Nous pouvons spéculer sur les raisons de cette absence masculine. Le but de l'étude était de découvrir qui était harcelé, par qui et pourquoi. Car les auteurs de l'étude sont persuadés que par une meilleure compréhension du phénomène, il est possible d'organiser une prévention plus efficace.

Mais qu'est-ce que c'est, le harcèlement sexuel? Où commence-t-il? Ce qui est déterminant ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle mais les conséquences de son comportement sur les personnes concernées. En tenant compte de cette considération, 31 pour cent des femmes actives en Suisse allemande déclarent avoir été harcelées sexuellement au cours de leur vie professionnelle. En Romandie et au Tessin, le taux est d'environ 18 pour cent. Auprès des hommes, ce



Le harcèlement sexuel n'est pas une broutille et ne s'efface pas grâce à de plates excuses.

Photo: Fotolia

sont 11 pour cent en Suisse alémanique, 6 pour cent au Tessin, respectivement 7 pour cent en Suisse romande.

Obligations de l'employeur

«Allez, ne te fâches pas, tu ne comprends pas la plaisanterie?!» Encore plus grossier: «Elle ne demandait que ça!» ou «Elle l'a bien cherché!» Ces expressions prononcées d'une façon irréfléchie tentent de masquer le rapprochement, le «witz» scabreux ou une remarque explicite. Mais tout cela peut être ressenti comme du harcèlement. L'étude actuelle démontre clairement que l'employeur peut influencer durablement le climat de travail. Une culture d'entreprise fondée sur le respect réciproque, sur des principes éthiques de conduite du personnel, offrant l'égalité des chances aux hommes et femmes, protège tous les travailleuses et travailleurs. Dans les entreprises où les femmes et les hommes ont les mêmes droits, sont traités sur pied d'égalité par les supérieurs et promus équitablement, n'existe aucune raison de harceler les collègues pour obtenir des avantages présumés. L'opinion que les hommes qui harcèlent sexuellement des femmes sont des malades, des dominateurs, des solitaires, ou en quête d'aventures n'est que partiellement exact. C'est l'ambiance sur

la place de travail qui influence prioritairement le respect mutuel. Si le laxisme est élevé dans une entreprise par rapport à des remarques quotidiennes désobligeantes, la frontière entre ce qui est encore permis et ce qui est déjà défendu devient floue et certains collaborateurs ne la reconnaissent même plus clairement. Dans une ambiance sexuelle feutrée, le risque d'abus augmente et de surcroît n'est pas reconnu comme tel par les supérieurs.

Prendre les incidents au sérieux

Inquiétant le fait que les victimes d'abus sexuels souffrent durablement dans leur santé. Au contraire, la grande majorité des harceleurs n'est pas perturbé par leurs attitudes. Ce qui est frappant, c'est que les harceleurs ne doivent que rarement quitter leur place de travail. Par contre, plus de la moitié des victimes d'abus sexuels ne travaillent plus dans l'entreprise une année après. Elles quittent librement leur emploi, car elles ne peuvent plus le supporter et n'ont pas reçu le soutien nécessaire. Avec respect et sensibilité, les employeurs peuvent protéger raisonnablement les travailleuses et travailleurs.

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

Autres informations

Egalité des sexes: www.nfp60.ch
Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes: www.harcelement-sexuel.ch
Les victimes d'harcèlement sexuel peuvent aussi s'adresser à leur médecin qui les aiguillera vers un organisme compétent.

Initiative contre l'immigration de masse

Lettre au Conseil fédéral

L'électorat suisse a exprimé sa colère et ses peurs en acceptant – avec une infime majorité – l'initiative de l'UDC. Le passé a démontré que tout ne tournait pas rond dans la libre-circulation des personnes. A plusieurs reprises, Syna a dénoncé des lacunes et a exigé un renforcement de la protection des travailleurs.

La politique et l'économie n'ont pas suivi les appels de Syna et ont sous-estimé les craintes de la population suisse. Notre première priorité est de protéger tous les travailleurs et travailleuses des conséquences négatives de la libre-circulation. Afin de faire valoir la plus grande influence syndicale sur le plan fédéral, Syna et Travail Suisse font cause commune avec Unia et l'Union syndicale suisse.

Dans une lettre commune, Syna et Unia, appuyés par leurs organisations faitières, s'adressent par lettre au Conseil fédéral. Soulignons que le Conseiller fédéral, Johann Schneider-Ammann, a annoncé le jour de la votation perdue qu'il voulait réunir rapidement les partenaires sociaux autour d'une table ronde. Cette déclaration donne plus de poids et simultanément tend la main pour la recherche d'une solution commune à la protection des travailleuses et travailleurs. C'est pourquoi la lettre suivante a été envoyée le 11 février.

Initiative contre l'immigration de masse
Position des syndicats sur la manière d'agir

Très honorée Conseillère fédérale, très honorés Conseillers fédéraux,

Les syndicats sont très préoccupés sur les suites de l'acceptation de l'initiative «contre l'immigration de masse». Ce résultat comporte de gros risques pour les travailleuses et travailleurs. Une suppression des contrats bilatéraux avec l'UE, une discrimination des travailleuses et travailleurs sur sol suisse, sans passeport suisse, ou une détérioration de la protection des salaires, menacent les places de travail et le niveau salarial dans notre pays.

Le oui à l'initiative s'explique aussi par le fait qu'avant cette votation – et au contraire des votations antérieures sur les bilatérales – les soucis des travailleuses et travailleurs n'ont pas été suffisamment pris au sérieux. On a manqué notamment de donner des réponses convaincantes sur certaines graves lacunes de la protection des salaires et l'insuffisante application du principe qu'en Suisse, les salaires suisses doivent être payés.

Pour la transposition des résultats de la votation du 9 février 2014, les principes suivants sont déterminants pour les syndicats:

- Les contrats bilatéraux doivent être maintenus. Ils sont de grande importance pour le niveau des salaires et la sécurité des places de travail.
- Le principe de la non-discrimination doit également rester dans le futur. Pas question d'introduire un nouveau statut des saisonniers.
- Nous avons besoin de plus et non de moins de protection des salaires. En Suisse, les salaires suisses doivent être payés afin de protéger du dumping les salaires et les places de travail.

Pour protéger les travailleurs et travailleuses sur sol suisse, nous vous demandons de tenir compte de ces principes lors de vos réflexions.

En admettant que les organisations faitières de l'économie de même que les syndicats soient consultés sur la suite des opérations, nous restons volontiers à votre disposition pour des informations complémentaires ou des explications plus détaillées.

kurt.regotz@syna.ch, Président

Industrie des machines

Ce papier a de la valeur!

Tous les membres de Syna qui travaillent dans une entreprise de l'Industrie des machines soumise à la CCT reçoivent, avec le décompte salarial de janvier ou de février, une «Attestation de contribution de solidarité». Ce document peut être encaissé au syndicat régional compétent. Pour autant que le membre l'a été pour toute l'année et a travaillé dans une entreprise de l'ASM, il est remboursé. Selon la classe de cotisa-

tions, le remboursement varie entre 114 et 246 francs.

Recrute des membres: celui qui adhère à Syna et est intégré dans la plus haute classe de cotisation reçoit comme cadeau d'entrée un montant de 246 francs qui sera déduit de sa cotisation annuelle.

josef.lustenberger@syna.ch,
Secrétaire central de l'industrie MEM



DIE SOZIALPARTNER DER MASCHINENINDUSTRIE / LES PARTENAIRES SOCIAUX DE L'INDUSTRIE DES MACHINES
 Einzufordern bis 31.12.2014 / A faire valoir jusqu'au 31.12.2014
 Ausweis Solidaritätsbeiträge / Contributions de solidarité. Attestation
 Von der Firma auszufüllen: A remplir par l'entreprise:

Firma / Entreprise: _____
 Name, Vorname / Nom, Prénoms: _____
 Adresse / Adresse: _____
 Nummer / Numéro: _____

Datum / Date: _____
 Unterschrift / Signature: _____

Jura

Boncourt et Reconvilier touchés!

Début d'année maussade pour l'Industrie jurassienne. Sous prétexte de «nouvelle stratégie» des licenciements durs à avaler chez British American Tobacco et Baoshida Swissmetal pour les travailleuses et travailleurs. Surtout que le coup de massue n'était pas prévu.

Après avoir supprimé onze postes au début du mois de janvier en mettant un terme au Projet Day, la direction de l'usine pilote de British American Tobacco (BAT) annonce la suppression de 21 postes de travail sur le site de Boncourt.

Parmi elle, sept personnes partiront en retraite anticipée. Un plan social a été validé pour les quatorze autres collabo-

Date à réserver!

L'assemblée de Syna Jura aura lieu le vendredi 4 avril à 19h00 (lieu pas encore défini).

rateurs. Cette mesure a pour but d'améliorer la productivité, d'où la nécessité de réorganiser et d'améliorer certains départements de l'usine.

Ancienne usine Boillat

Coup de massue à Reconvilier! L'ex-entreprise Swissmetal, rachetée il y a un an par le groupe chinois Baoshida, a annoncé le licenciement de vingt collaborateurs employés sur les sites de Reconvilier et de Dornach. Baoshida Swissmetal justifie cette mesure par le «développement de sa nouvelle stratégie». Une décision étonnante puisque la direction avait donné certaines assurances concernant les places de travail. Actuellement, 250 personnes sont employées



Mauvaise nouvelle pour une vingtaine de personnes sur le site de Reconvilier!
Photo: Pierre-Alain Grosjean

dans cette entreprise. Cette mesure tombe qu'une année après la reprise de l'usine par le géant chinois Baoshida.

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

AJMEA

Enfin une CCT

Dès le 1^{er} janvier 2014, les cadres des institutions de l'Association jurassienne des maisons pour enfants et adultes (AJMEA) sont intégrés dans la Convention collective de travail (CCT).

Après de nombreuses séances de négociations, les partenaires sociaux sont arrivés à conclusion que les cadres devaient être intégrés dans la CCT de l'AJMEA.

Ceux-ci ont accepté à contre cœur d'intégrer la CCT. Ils n'ont en effet rien obtenu et leurs revendications sont restées lettre morte. La nouvelle Convention collective de travail engage pour quatre ans l'AJMEA et les partenaires sociaux réunissant Syna et le SSP.

Prochaine étape, intégrer le personnel des crèches (AJEDE) dans la CCT. Une conclusion est prévue cette année.

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

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 3/14:

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

Fribourg

Assemblée générale Industrie et Services

Convocation

Chères et chers collègues, nous avons le plaisir de vous inviter à participer à l'Assemblée générale de votre section syndicale qui se tiendra le

Vendredi 14 mars 2014 à 19 heures

Auberge d'Avry, Route de Rosé 46, 1754 Rosé

Partie statutaire

1. Ouverture de l'assemblée par les co-présidents de la section Industrie et Services
2. Procès-verbal de l'Assemblée générale du 1^{er} mars 2013 (ne sera pas lu, disponible 30 min. avant l'assemblée)
3. Rapport et bilan des co-présidents
4. Bilan et perspectives syndicales des différentes branches
5. Comptes des deux sections: rapports de la caissière et des vérificateurs-trices
6. Election du comité
7. Divers

Partie thématique

«Le salaire minimum», par Maître Pierre Mauron, avocat et député du Grand Conseil.

20h45 Repas en commun pris en charge par les sections.

Inscription à communiquer jusqu'au 28 février 2014

au secrétariat Syna, tél. 026 409 78 20, ou besir.ceka@syna.ch.

Au plaisir de vous rencontrer, nous vous présentons, chères et chers collègues, nos cordiales salutations.

Votre comité

Nous envisageons d'organiser une conférence débat sur la thématique des investissements éthiques. Toute personne intéressée aura la possibilité de s'inscrire lors de cette assemblée.

Régions Fribourg – Bulle – Neuchâtel

Nous remplissons votre déclaration d'impôts

- | | | |
|--|---------------------|---------------------|
| • Dans votre région | Membre: | Non membre: |
| • Recours en cas de nécessité | fr. 40.– simple | fr. 70.– simple |
| • Sur rendez-vous: Mme Laurence Tercier,
tél. 077 494 70 51 | fr. 60.– spécifique | fr. 90.– spécifique |

Genève

Crèches au rabais? Non!

Après le refus de la loi réduisant les normes d'encadrement dans les crèches, c'est NON à des crèches au rabais et aux économies sur le dos des enfants!

Syna et le comité référendaire Petite Enfance saluent le refus de la population de modifier la loi sur l'accueil de la petite enfance qui confirme la volonté exprimée par référendum avec plus de 27 741 signatures contre le projet de loi 10636.

Piège évité!

En votant NON, la majorité de la population ne s'est pas laissée prendre au piège

d'une loi mensongère qui aurait conduit à faire des économies dans les crèches au lieu de créer de nouvelles places d'accueil. Elle a montré son attachement au bien-être et à la sécurité des enfants en refusant de dégrader les normes d'encadrement. Elle a aussi exprimé son refus d'instaurer des conditions de travail au rabais dans les crèches privées plutôt que d'harmoniser les conditions de travail dans le canton.

Appliquons la loi maintenant!

Il manque entre 2500 et 3000 places de crèches à Genève. Aujourd'hui, la population genevoise a signifié clairement la nécessité de créer de nouvelles places d'accueil de qualité pour répondre à la demande insatisfaite. En juin 2012 déjà, la

population avait accepté un texte constitutionnel qui prévoit que le canton et les communes mettent des moyens pour créer des places d'accueil de la petite enfance et pour financer le fonctionnement de celles-ci. Nous attendons donc du Département de l'instruction publique et des communes la concrétisation, à brève échéance, de la volonté populaire maintes fois exprimée de construire de nouvelles crèches et l'adoption par le Grand conseil d'une loi d'application pour résorber la criante pénurie de places d'accueil. Les différentes composantes du comité référendaire restent mobilisées.

marguerite.bouget@syna.ch,
Secrétaire régionale

«Touche pas à mes dimanches!»

L'initiative a abouti

Le 12 février, le comité d'initiative «Touche pas à mes dimanches!» a déposé 9000 signatures au Service des votations. Cette initiative vise à inscrire dans la loi genevoise sur les horaires d'ouverture des magasins (LHOM) le principe de la fermeture des commerces le dimanche.

Lancée le 15 octobre 2013, l'initiative législative cantonale a réuni suffisamment de signatures pour être validées par le Service des votations. Malgré le froid, les vacances scolaires et une période politiquement intense en raison des élections du 10 novembre 2013, les organisations composant le comité d'initiative ont réussi leur pari et réuni un peu plus de 9000 signatures.

L'initiative protège le cadre de vie

Le 31 janvier 2014, la consultation sur la modification de l'Ordonnance 2 de la Loi sur le travail (motion Abate) s'est achevée. En signant cette initiative, une partie si-

gnificative du peuple genevois a d'ores et déjà indiqué son attachement au principe d'un jour de repos commun pour l'ensemble de la population. Le dimanche doit rester ce jour de congé commun où chacun et chacune peut passer du temps en famille, exercer des activités sportives ou culturelles. Cette initiative est la réponse genevoise à la motion Abate, qui voudrait imposer, sans que le peuple puisse se prononcer, l'ouverture de magasins les dimanches dans les zones frontalières.

L'initiative déposée ne vise pas à fermer les commerces qui bénéficient déjà de dérogations pour l'ouverture le dimanche mais à prévenir une dérégulation encore accentuée dans un secteur où, majoritairement, les travailleuses et travailleurs ne bénéficient pas de la protection d'une convention.

Respect de la volonté populaire

En novembre 2010, le peuple genevois avait refusé à 56 pour cent une extension des heures d'ouverture des commerces en semaine et les dimanches. La motion Lombardi (création d'une loi fédérale obligeant les cantons à adapter leur législation pour autoriser les magasins à ouvrir tous les



Heureux du travail accompli! Photo: Marc Bouget

soirs jusqu'à 20h) fera prochainement l'objet d'une nouvelle procédure de consultation au niveau fédéral.

L'aboutissement de l'initiative témoigne aussi de l'attachement des citoyennes et citoyens genevois au respect des résultats sortis des urnes.

marguerite.bouget@syna.ch,
Secrétaire régionale

Vaud

Déclaration d'impôts 2014

Malheureusement, voici le moment de remplir à nouveau les déclarations d'impôts. Comme à chaque période fiscale, nous prévoyons des permanences impôts pour vous aider à les remplir.

Important!

Ces permanences se font sur rendez-vous. Pour ce faire, merci de bien vouloir appeler le secrétariat Syna au tél. 021 323 86 17.

Ces déclarations sont établies à l'aide de Monsieur Roger Benoît, Cabinet fiduciaire & fiscal. Ces permanences se tiendront au secrétariat Syna, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne. Prenez avec vous les documents ci-dessous.

- L'enveloppe envoyée par le Département des finances
- La copie de la déclaration d'impôts 2013
- Les certificats de salaire 2013 pour Madame et Monsieur
- Les certificats de rentes AVS-AI et 2^e pilier, attestations de chômage, RMI, etc.
- Votre bail à loyer si vous avez déménagé en 2013
- Les intérêts des dettes 2013 ou relevés des intérêts d'épargne ou justificatifs de pension alimentaire
- Pour les propriétaires d'un bien immobilier, les pièces relatives aux intérêts hypothécaires + montant des emprunts, factures relatives aux charges extraordinaires justificatives de frais d'entretien

Date des permanences Impôts

Samedi 8 mars	08h30 à 12h30	Samedi 22 mars	08h30 à 12h30
Jeudi 13 mars	16h00 à 19h00	Samedi 29 mars	08h30 à 12h30
Samedi 15 mars	08h30 à 12h30	Samedi 12 avril	08h30 à 12h30
Jeudi 20 mars	16h00 à 19h00	Samedi 3 mai	08h30 à 12h30

Participation

Membres	fr	60.–
Supplément pour les propriétaires	fr	40.–
Membres au chômage	fr	50.–
Rentiers AVS-AI	fr	40.–
Apprenties-apprentis	fr	10.–
Non membres	fr.	180.–



Attention! Les cotisations 2013 doivent être réglées.

Pittori e gessatori

Prepensionamento: presto realtà!

Il Modello Prepensionamento Anticipato-flessibile (MPA) a partire da 62/63 anni (donne 1 anno prima) nel settore pittori e gessatori, dopo l'approvazione dei partner sociali, dovrebbe poter entrare in vigore al 1° gennaio 2016.

Il modello di pensionamento anticipato-flessibile, specifico per il settore pittori e gessatori, è stato elaborato da un gruppo di lavoro della Commissione Paritetica Centrale (rappresentati datori di lavoro e dei lavoratori) dal giugno 2012. Il modello per la messa in atto è ormai pronto. Questa variante permette in modo graduale, di ridurre il tempo lavorativo a partire da 60 anni con una riduzione fino al 40 per cento (riduzione minima 10 per cento) oppure il prepensionamento anticipato a partire da 62/63 anni di età. Syna favorisce il modello di pensionamento anticipato flessibile dal 62^{esimo} anno di età. Il modello MPA per pittori e gessatori proposto, offre un'elevata flessibilità e rende possibile di mantenere in ditta, almeno in parte, la manodopera con elevata esperienza professionale anche dopo i 60 anni.

Prestazioni e costi

Chi ha lavorato nel ramo pittori e gessatori per almeno 15 anni (di cui gli ultimi 7 ininterrottamente) percepisce, in caso di riduzione del proprio orario di lavoro e salario, fino al 70 per cento della retribuzione mancata sotto forma di rendita transitoria.

Inoltre, al fine di mantenere le prestazioni future vengono apportati i contributi di risparmio LPP (cassa pensione) che vengono a mancare in seguito alla riduzione! È possibile beneficiare per la prima volta della prestazione, 12 mesi dopo l'entrata in vigore del CCL MPA pittori e gessatori.

Chi in tale momento ha compiuto o superato 60 anni di età, di massima, ha diritto alle prestazioni MPA. I contributi (in percentuale salario SUVA) si pagheranno dal primo anno di fine formazione professionale. Nel modello 62 anni, il contributo totale è di 1,9 per cento, nel modello 63 anni è 1,6 per cento; di cui almeno la metà a carico del datore di lavoro.



Il modello MPA attende l'approvazione dei partner sociali. Foto: Fotolia

Decisioni

Nel corso dei prossimi mesi, le istanze competenti dei singoli partner sociali decideranno sull'introduzione (prevedibilmente 1° gennaio 2016) di questo modello. Per sabato 8 marzo, Syna ha indetto una Conferenza di settore specifica. I delegati di base Syna, delle regioni interessate, (Campo di applicazione) sono invitati a partecipare. Le iscrizioni di partecipazione, da inoltrare ai rispettivi segretariati regionali oppure al Segretariato Centrale Olten.

nicola.tamburrino@syna.ch,
Segretario centrale
settore pittura-gessatura

Il servizio giuridico informa

L'abbigliamento professionale

Chi assume i costi per l'abbigliamento da lavoro? Ci troviamo ripetutamente di fronte a casi in cui i datori di lavoro scaricano le spese professionali sul personale o si rifiutano di rimborsarle. Questo non è ammissibile.

Nel Codice svizzero delle obbligazioni (art. 327 CO) la disposizione relativa alle spese stabilisce che il datore di lavoro rimborsi al lavoratore tutte le spese rese necessarie dall'esecuzione del lavoro. Questa disposizione non può essere derogata a svantaggio del collaboratore. Qualsiasi ac-

cordo che prevede che il lavoratore debba prendere a carico le spese è nullo.

Il datore deve assumere le spese

Per l'abbigliamento normale che il lavoratore indossa durante il lavoro, il datore non è in linea di massima tenuto a versare un'indennità. Tra le spese professionali necessarie figura tuttavia il vestiario speciale indispensabile per lo svolgimento dell'attività professionale. Questo abbigliamento speciale può fungere o da protezione contro gli infortuni e le malattie (p. es. presso un panettiere o un garagista) o per distinguere i collaboratori (p. es. personale di vendita) dai non addetti. Qualora il datore chiedesse al lavo-

ratore di indossare un abbigliamento unitario simile a un'uniforme, senza lasciare a quest'ultimo la libertà di scelta, le spese per l'abbigliamento sono a carico del datore di lavoro. Se il lavoratore indossa l'abbigliamento anche durante il tempo libero, ossia al di fuori dell'orario di lavoro, egli può essere costretto a partecipare alle spese. Qualora il suo datore si rifiutasse ingiustificatamente di rimborsarle le spese professionali o le detraesse illecitamente dal suo rendiconto salariale, non esiti a rivolgersi al sindacato Syna.

leander.zemp@syna.ch,
lic. iur. avvocato,
Collaboratore giuridico

Tema de congreso

Mi trabajo, mi tiempo

Tiempo de trabajo, tiempo de vida, no hay tiempo... El hablar del tiempo nos acompaña todos los días. Syna se plantea la pregunta si en el mundo laboral de hoy es posible aún registrar las horas de trabajo neto y se lo quiere consultar a sus miembros: ¿Cómo vivís esta situación?

Hartmut Rosa, sociólogo y experto del tiempo, dijo en una entrevista: «¿Pero de dónde vienen los Burnout y las depresiones? Vienen del sentimiento de tener que caminar cada vez más rápido sin llegar a ninguna parte.» Con estas declaraciones Rosa capta la esencia del mundo laboral de hoy y perfila el tema del congreso Syna 2014.

Reabre el debate acerca del tiempo

En muchas empresas se trabajan horas extras sin ser compensadas, los descansos se consideran tiempo libre y el tiempo para la preparación del lugar de trabajo no cuenta como tiempo trabajado y es por lo tanto trabajo no remunerado. El abuso del tiempo de trabajo está en tela de juicio. La Secretaría de Estado para la Economía («Staatssekretariat für Wirtschaft» SECO) debate ya desde hace un tiempo la liberalización del registro del tiempo de trabajo. Gracias a los sindicatos todavía no se ha logrado esa desregularización que perjudicaría a l@s emplead@s. Nosotr@s mism@s muchas veces nos damos cuenta como el tiempo se nos va como el agua entre los dedos. Por eso Syna quiere saber por sus miembros, cómo está la situación de tiempo en sus puestos de trabajo. ¿Son los casos arriba mencionados sólo casos aislados o es la realidad de muchos miembros? ¿Se puede decir de manera generalizada que las empresas se enriquecen a costa del tiempo de trabajo de l@s emplead@s? Y los éxitos que los sindicatos han logrado para sus miembros – ¿se han esfumado por culpa de la presión del tiempo?

Una cuestión de tiempo

En promedio en Suiza trabajamos 8,3 horas por día. Si a eso sumamos tres cuartos

de hora para el almuerzo, una hora para ir y venir al trabajo y 7 horas de sueño nos quedan menos que 7 horas diarias para nuestra vida privada: tiempo para comer, familia, pareja y para uno mismo. Pero 42 por ciento de cada día laboral y para muchos también cada vez mas tiempo del fin de semana está destinado al trabajo. Much@s emplead@s no tienen la posibilidad de organizar su propio trabajo. Aquí la Syna busca soluciones. Estamos en favor de un equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo libre. La compatibilidad de familia y la vida laboral es esencial en este debate. La cuestión de la liberalización del registro del tiempo de trabajo está conectada a ese debate; mientras que el SECO quiere desregularizar las normas respectivas, la Syna se

opone con vehemencia. Es imposible que la familia y la vida laboral sean compatibles sin un registro de tiempo de trabajo adecuado. En vez de dejarnos influenciar negativamente por los nuevos medios de comunicación deberíamos utilizarlos para poder trabajar de manera flexible, por ejemplo desde casa o en la tarde. Pero para poder cuantificar ese tiempo de trabajo que prestamos a nuestra empresa estando lejos de ella es necesario un registro del tiempo obligatorio – para tod@s.

Syna le pregunta a sus miembros

Aquí hemos mencionado sólo algunos aspectos que nos parecen importantes. Como miembros vosotros estais integrad@s en la vida laboral y se enfrentan con diferentes temáticas que tienen que ver con el tiempo. Queremos



**Il mio lavoro,
il mio tempo**
Fermiamo il furto del tempo.



Miembros pueden recoger la publicación «mi trabajo, mi tiempo» (en alemán, francés o italiano) en los secretariados regionales.

Folletería: Syna

conocer vuestra opinión y vuestras propuestas de solución. En los próximos 4 años del congreso queremos adueñarnos de la temática del tiempo de trabajo y luchar juntos por un tiempo de trabajo autodeterminado y satisfactorio. También son bienvenidas las propuestas poco convencionales. Estamos atrapad@s en una rueda de hamster y para poder salir de ahí necesitamos una buena dosis de creatividad. Hay un cuestionario disponible en vuestras secretarías o en el folleto del congreso. También recibimos vuestras sugerencias por e-mail a: gabriela.sperto@syna.ch. Juntos decidimos lo que es un buen tiempo de trabajo y juntos luchamos por él.

sabine.hunger@syna.ch,
Servicio política social

Setor gastronómico

Aplicação do CCNT

A conclusão do Contrato Coletivo Nacional de Trabalho (CCNT) no setor gastronómico foi otimizado através do novo campo de aplicação. Syna, é ainda de opinião de que é exatamente na área de controle operacional, que há espaço para melhorias, e apela a um sistema de controle mais flexível.

O segundo maior acordo coletivo de trabalho na Suíça é de obrigatoriedade geral há mais de 15 anos. Assim, o CCNT, é o pré-requisito para uma boa negociação e condições justas de trabalho nos hotéis, restaurantes e na área de catering. No entanto, a implementação de um CCNT amplo, proporciona requisitos específicos. Assim, não só são levantadas questões quanto ao campo de aplicação, como também é um desafio o controle das imensas empresas e as suas constantes mutações.

Novo objetivo

A abrangência (campo de aplicação) corrente do CCNT não era suficiente, porque excluía determinadas partes pertencentes à gastronomia. A vida quotidiana mostra que as formas mistas de empresas e consequentemente a questão de um CCNT válido, são cada vez mais uma realidade no ramo. Por exemplo, uma padaria, que oferece simultaneamente café, além de vender os seus próprios produtos, deve estar subordinada ao CCNT, ou não?

Agora, juntamente com a Seco, foi acordado uma solução mais firme para subregiões como cantinas, casas de repouso, hospitais e comércio de retalho. Desde Julho de 2013 aplica-se a seguinte regra: Para que cantinas, hospitais ou casas de re-

pouso estejam submetidos ao CCNT, deve ser cumprido o princípio do acesso público. Ou seja, se uma cantina ou um restaurante tiver acesso de abertura ao público, o CCNT da gastronomia é aplicado. Para as empresas de retalho, que afetam a gastronomia, o que conta é o número de assentos: Tendo essas a capacidade para mais de 50 assentos, o CCNT da gastronomia aplica-se também.

O organismo de inspeção de Basel, é o primeiro ponto de contacto para estas questões. Ele informa a Comissão Paritária, analisa e toma a decisão quanto à aplicação do CCNT.

Sistema de controle mais flexível

Além disso, a autoridade de controle de Basileia garante o cumprimento do CCNT. Mais de 2000 estabelecimentos são sorteados aleatoriamente anualmente, a quais o controle é anunciado com duas semanas de antecedência. Assim, conseguiu-se reduzir ligeiramente o número de violações laborais. É apenas meio caminho an-

gado, mas a Syna vê no próprio sistema de controle, uma melhoria clara e significativa. Com o princípio do controle pré-anunciado, é oferecida a vantagem aos inspetores de obter os documentos necessários, tais como folhas de pagamento, etc. Violações laborais graves, como o trabalho clandestino, não podem ser reclamadas desta maneira. Também não se pode atualmente melhorar e controlar áreas obviamente problemáticas, sejam elas regionais ou específicas do setor. No entanto um maior desenvolvimento no sentido de um sistema de controle mais flexível vem à mente. Por conseguinte, Syna defende que novas inspeções espontâneas e sem aviso prévio, devem ser levadas a cabo, em adição às previamente anunciadas. O sistema deve ser tão flexível quanto o próprio ramo. Só assim se pode proteger funcionários que estão submetidos ao CCNT contra os abusos.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secretária central setor gastronómico



Cantinas e restaurantes de funcionários com acesso aberto ao público, também estão submetidos ao CCNT.

Ilustração: Kurt Regatz

Cours 2014



Préparer sa retraite I et II

Du lundi, 28 avril 2014, à 09h30, au mardi, 29 avril 2014, à 17h00

Lieu: Hôtel Bad Muntelier am See, 3286 Muntelier près de Morat

Contenu 1^{er} jour: Comment s'y prendre en matière d'assurances sociales?

Objectifs: Prendre conscience des répercussions en matière d'assurances sociales, notamment dans l'AVS et la prévoyance professionnelle (2^{ème} pilier) lorsque l'on se prépare à la retraite, répondre aux questions et demandes des participants/es en analysant leur situation.

Contenu 2^{ème} jour: Les enjeux psychologiques du départ à la retraite!

Objectifs: Comprendre les enjeux psychologiques liés aux changements engendrés par la retraite, mieux se préparer à ces changements, mieux gérer leur effets éventuels, faire des choix plus éclairés.

Formateurs: Lundi 28 avril: M. François Wagner, expert fédéral diplômé en assurances sociales, Mardi, 29 avril: M. Jean-Marc Ouellet, formateur d'adultes et praticien en relation d'aide.

Inscription: jusqu'au mardi 25 mars 2014, pour les 2 journées

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

Les couples sont les bienvenus et leurs partenaires, même non-membres, bénéficieront des mêmes avantages.

Informatique: Cours Word débutants

Mercredis, 30 avril, 7 mai et 14 mai 2014, de 19h00 à 21h00

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

Objectifs: Faire connaissance de Word, être capable de créer un masque de lettre modèle ou personnalisé.

Formateur: Philippe Chappuis, formateur informatique

Inscription: jusqu'au mardi 25 mars 2014

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

D'autres cours d'informatique peuvent également être organisés (selon demande): Excel, PowerPoint, etc. / de niveau débutant ou moyen ou avancé. En cas d'intérêt, vous pouvez volontiers vous renseigner auprès de notre institut de formation ARC, tél. 031 370 21 11, le mardi, jeudi et vendredi de 8h00 à 17h00 ou directement auprès de M. Chappuis, tél. 079 225 16 66.

Permettre le changement et bien le vivre – Je change donc j'existe!

Mercredis, 7 et 21 mai 2014, de 9h00 à 17h00

Lieu: Au Parc Hôtel, rte de Villars 37, 1700 Fribourg

Objectifs: Prendre conscience que tout changement est porteur d'opportunités de croissance, devenir acteur des changements qui s'imposent à nous, initier un projet concret de changement.

Intervenant: Pierre Grandjean, ingénieur, formateur d'adultes indépendant

Inscription: jusqu'au mercredi 9 avril 2014

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

Les clés d'une communication efficace

Du lundi, 12 mai 2014 de 9h00 au mardi 13 mai 2014 à 17h00

Lieu: Hôtel Best Western Continental, rue d'Aarberg 29, 2502 Bienne

Objectifs: Identifier et expliquer les facteurs, les fonctions et les canaux de communication, se sensibiliser à l'écoute active et à la compréhension du discours de l'interlocuteur, pratiquer les techniques de communication en s'appuyant sur des exercices et des mises en situation.

Intervenante: M. Olivier Tilleux, formateur d'adultes et coach

Inscription: jusqu'au lundi 14 avril 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!

Nouvelle secrétaire centrale

Bienvenue, Claudia!

Depuis octobre 2013, Claudia Stöckli travaille pour Syna où elle s'investit pour plus de fair-play dans le monde du travail et de la société. Le Comité Syna l'a nommée à l'unanimité comme secrétaire centrale.

Malgré son jeune âge, Claudia Stöckli compte déjà de l'expérience professionnelle. Formée comme anthropologue, elle était active dans la vente, la gastronomie et le travail auprès des jeunes. Sur le plan professionnel, elle acquit des connaissances dans la direction de projets. En plus, elle s'engagea souvent comme bénévole: que cela soit auprès d'Amnesty International ou sur place dans l'accompa-



Claudia a été confirmée comme secrétaire centrale.

Photo: Lars Walter

gnement de projets en Amérique centrale. Claudia Stöckli renforce notre équipe dans le secteur des Services et est responsable pour l'hôtellerie et la production

alimentaire. En outre, elle collabore dans la branche du Commerce de détail. En peu de temps, elle s'est très bien intégrée à Syna et nous nous réjouissons de la poursuite de notre collaboration.

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

Portrait

Formation: master dans les arts de l'anthropologie sociale et en sciences linguistiques et littéraires espagnoles, management de projets IPMA niveau D

Née en 1982

Langues: allemand, espagnol, français et anglais

Hobbies: nature, lecture, voyages

Plâtrerie-peinture Suisse allemande et Tessin

Proche de la retraite anticipée

Le modèle de retraite anticipée (RA), une année plus tôt dès 62 et 63 ans pour les hommes et pour les femmes, est proche d'aboutir dans la branche de la plâtrerie-peinture. Après l'acceptation par les partenaires sociaux, la RA devrait être introduite en janvier 2016.

Dès juin 2012, un groupe de travail issu de la Commission professionnelle centrale paritaire a étudié un modèle de RA adapté aux besoins de la branche de la plâtrerie-peinture. Une version prête à utilisation existe. Elle permet une réduction progressive du temps de travail de 10 à 40 pour cent dès 60 ans ou une RA définitive dès 62-63 ans. Le modèle de RA de la plâtrerie-peinture offre une grande flexibilité et permet aux travailleurs et travailleuses, précieuses forces de travail jouissant d'une grande expérience, de poursuivre une activité réduite dès 60 ans.



Le modèle de retraite anticipée est soumis au vote des partenaires sociaux.

Photo: Fotolia

Prestations et coûts

Pour pouvoir bénéficier du modèle de RA, les travailleurs et travailleuses doivent compter au minimum 15 ans d'emploi dans la branche, dont les sept dernières années sans interruption. Lors d'une réduction de la durée du travail, 70 pour cent du salaire perdu sera compensé par une rente-pont. En plus, et pour préserver les prestations de retraite futures, les contributions à la LPP seront prises en charge par la caisse de RA. Un recours aux prestations de RA n'est pos-

sible que 12 mois après l'introduction de la Convention collective du modèle de RA de la plâtrerie-peinture. Dès ce moment, celui ou celle qui est âgé de 60 ans et plus a fondamentalement le droit aux prestations du modèle de RA. Les cotisations (en pour cent du salaire Suva) sont perçues dès la fin de la première formation. La cotisation s'élève à 1,9 pour cent pour le modèle de retraite dès 62 ans et à 1,6 pour cent dès 63 ans. Le 50 pour cent au moins de la cotisation est payable par l'employeur.

Modèle soumis au vote

Au cours des prochains mois, les instances des partenaires sociaux décideront sur l'introduction (probablement le 1^{er} janvier 2016) du modèle de RA. Syna a convoqué une conférence de branche le 8 mars 2014. Les membres de la base des régions concernées (selon champ d'application de la CCT) sont invités à y participer. Adressez-vous à votre secrétariat ou directement auprès du secrétariat central d'Oltén.

nicola.tamburrino@syna.ch, Secrétaire central de la plâtrerie-peinture

Ouvrières du textile

Un accord qui garantit des droits

Depuis plusieurs années, Brücke · Le pont soutient les ouvrières du textile au Salvador. Un contrat conclu avec le gouvernement les aidera à obtenir davantage de droits.

Partout dans le monde, les ouvriers et ouvrières du textile descendent dans les rues et manifestent pour obtenir de meilleurs salaires, des conditions de travail décentes et la sécurité au travail. Leurs prestations de qualité ne sont pas rémunérées correctement et leurs droits ne sont pas respectés. C'est aussi le cas au Salvador. Les absences dues à la maladie ou à la grossesse ainsi que les moindres contestations peuvent entraîner le licenciement. Il n'est pas rare que des entreprises retiennent des salaires – déjà bas – et ne paient pas les prestations sociales qui ont été déduites. En cas de litige, les femmes sont souvent seules pour se défendre.

Une meilleure défense juridique

En octobre 2013, Brücke · Le pont, ORMUSA (l'organisation partenaire sur place) et le Ministère public du Salvador ont signé un contrat visant à aider les travailleuses à faire valoir leurs droits. Cet accord prévoit une formation continue pour les avocats commis d'office. Il leur permettra de suivre des cours de rattrapage en matière de droit du travail, de droit de la procédure et de droit pénal,

ainsi qu'en matière de médiation dans les conflits du travail. Ils disposeront ainsi des compétences nécessaires pour défendre les ouvrières du textile.

Inclure les travailleuses à domicile

Pour des raisons d'économie, de nombreuses entreprises confient à des travailleuses à domicile certains travaux délicats, tels que la broderie. Les conditions dans lesquelles travaillent ces femmes sont encore pires que celles des ouvrières en usine. Brücke · Le pont a rendu visite à des travailleuses à domicile, leur a expliqué leurs droits et les a aidées à créer une association qui leur permet de ne plus être seules dans leur lutte pour faire valoir leurs intérêts.

Entreprises mises à contribution

Brücke · Le pont soutient la Campagne Clean Clothes qui lutte pour l'amélioration des conditions de travail et de salaires dans le secteur du textile. La «Déclaration de Berne» publie régulièrement une liste des chaînes de vêtements

qui respectent ou pas les normes sociales et écologiques. Les organisations d'entraide encouragent la clientèle suisse à acheter des vêtements produits de manière équitable et à soutenir les propositions de lois qui exigent de l'industrie du textile et du vêtement un comportement social et écologique non seulement en Suisse, mais aussi au niveau mondial.

jose.balmer@bruecke-lepont.ch



L'accord en faveur des ouvrières du textile a été signé par Mercedes Cañas, coordinatrice de Brücke · Le pont, Sonia Elizabeth Cortez, avocate générale de l'Etat, et Jeannette Urquilla, directrice de Ormusa (de g. à dr.)



Brücke · Le pont a aidé les ouvrières à domicile à fonder leur propre association. L'accord avec le Gouvernement leur procurera davantage de protection.

Photos: Brücke · Le pont

Campagne Clean Clothes

Vous trouverez d'autres informations sur la campagne ainsi qu'un modèle d'évaluation d'entreprise sur www.clean-clothes.ch de la «Déclaration de Berne».

Faites des dons à Brücke · Le pont

Soutenez notre travail par un don. Pour de plus amples informations: www.bruecke-lepont.ch; compte postal pour les dons: CCP 69-62947-2.

Invitation à l'AD

Nous vous invitons cordialement à l'Assemblée des délégué/-es du vendredi 2 mai à Fribourg à l'ancien hôpital des Bourgeois, rue de l'Hôpital 1. Elle débutera à 15 heures avec la partie statutaire. La partie thématique est dédiée aux divergences entre la coupe mondiale de football et les mouvements sociaux au Brésil.

Thomas Bernhard, constructeur d'orgues

Construire ensemble un instrument

Depuis plus de 20 ans, Thomas Bernhard est membre de Syna. Sa conviction: plus les travailleurs et travailleuses adhèrent à un syndicat, plus ils ont de l'influence et améliorent ainsi leurs conditions de travail. De retour d'un montage à Trondheim (Norvège), il compense des heures supplémentaires.

«Je ne suis pas un combattant solitaire. Je ne suis qu'un rouage dans l'entreprise. J'ai besoin d'une équipe pour travailler», affirme Thomas Bernhard. Et pour lui, le rouage a une signification totalement positive. Enfant, il rêvait de tout: il voulait devenir musicien, avocat, policier, opérateur radio en haute mer. Finalement il opta pour la construction d'orgues. «Mon papa aurait volontiers voulu que j'apprenne quelque chose de bien, quelque chose qui rapporte de l'argent.»

Sa première rencontre avec la construction d'orgues ne fut pas bonne car, dans cette entreprise, on ne savait pas comment donner le goût et le savoir de la profession à un jeune homme. Malgré tout, l'instrument continuait d'habiter son esprit. Dans la deuxième entreprise, le constructeur d'orgues Kuhn où il travaille encore aujourd'hui, ce fut tout à fait différent. «Une fois, j'entendis: 'Oui, passez nous voir. Car pour un stage on doit postuler chez nous.' Sur ce, je me rendis dans l'entreprise et visitais l'atelier pendant une heure. Ensuite le chef d'entreprise et moi, nous nous sommes assis dans un petit bureau. Il me présenta la profession, avec ses avantages et ses inconvénients.» Il y a quelques désavantages: des temps de travail irréguliers, de fréquents montages d'orgues et un bas salaire. Ce fut également la raison pour laquelle on ne pouvait amener à Trondheim aucun jeune constructeur d'orgue inexpérimenté. Comparés à la Norvège, les salaires suisses sont bas.

Un seigneur de 10 000 tuyaux

C'est pourquoi Thomas opta pour constructeur d'orgues et put ainsi vivre dans une certaine tranquillité. Il n'avait



Thomas Bernhard habite Zurich et travaille dans le monde entier. Photo: Colette Kalt

pas la responsabilité pour son domaine spécialisé. Sur place, il ne devait pas monter tout seul l'orgue. Il ne devait pas penser à tout, planifier, avoir le souci de savoir si le matériel était complet. «Depuis 14 ans, je suis spécialiste du système de commande électronique de l'orgue. Je voulais absolument maîtriser cette spécialité. A côté de la construction d'orgue, l'électro-

nique est mon jardin de prédilection.» Les grandes orgues fonctionnent toutes avec de l'électronique. L'organiste ne doit pas suivre des entraînements de force, afin qu'il puisse appuyer sur les touches pour insuffler suffisamment de vent dans les tuyaux et ainsi tirer des sons de l'instrument. L'orgue de l'Eglise du couronnement de Trondheim, pour laquelle il a travaillé trois mois en équipe, compte 10 000 tuyaux! Mais ce n'est qu'après la construction de l'orgue que les tuyaux sont montés, registre par registre. La régulation de l'intonation dure également quelques mois. Lors de l'inauguration en mai, Thomas Bernhard aimerait y être à tout prix. Il aimerait entendre comment résonne l'instrument pour lequel il a travaillé pendant des mois avec 17 collègues, dans ce lieu chargé d'histoire qui fut temporairement sa place de travail.

Des villes comme Londres, Hambourg, Essen, Osnabrück, Oslo et Séoul sont des haltes de montage familières pour Thomas. «A ma connaissance, notre entreprise est la plus grande de Suisse. Je ne voudrais absolument pas la quitter. Je ne pense pas que je disposerais des mêmes possibilités ailleurs.» Un discours clair! Cependant, même les jobs de rêve nécessitent du repos. Et cela d'autant plus que, comme Thomas, a de la peine à décrocher.

Quand le constructeur se repose

Son oasis de bien-être s'appelle «Heidi»: un vieux bateau à moteur, un quatre places propriété de sept personnes. «Sur le lac, je peux merveilleusement décrocher. Une heure sur le bateau à moteur est pour moi comme un jour libre.» Depuis trois ans, il possède le permis pour bateau à moteur. Ce n'est pas la vitesse qui l'intéresse, c'est l'espace libre qui s'ouvre. Lorsqu'il est sur l'eau, ses soucis s'envolent. S'il devait choisir une autre profession, il opterait pour une avec de larges perspectives, dit-il en riant et en regardant à travers la fenêtre sa maison aménagée avec goût. «Mais si on nous présentait à nous, les constructeurs d'orgue, une convention collective de travail, cela serait aussi quelque chose!»

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

Nouveau Guide de Travail.Suisse

Maîtriser l'apprentissage

La brochure «Maîtriser l'apprentissage» s'adresse à des jeunes qui ont leur contrat d'apprentissage en poche ou qui ont déjà commencé leur première année d'apprentissage. Le Guide informe sur les droits et les devoirs des apprenties et apprentis.

La nouvelle brochure de Travail.Suisse fournit des indications utiles à l'entrée dans la vie professionnelle et comment gérer la formation en entreprise et aux

cours professionnels. Elle montre comment appréhender des conflits sur le lieu de travail et où obtenir du soutien en cas de situations difficiles. Elle parle aussi de l'attitude face à son premier salaire et les possibilités de perfectionnement professionnel après l'apprentissage. L'écho de cette brochure est totalement positif. Les jeunes qui ont déjà lu ce guide le trouvent attrayant, intéressant à lire et utile pour l'entrée dans la vie professionnelle.

Conseils pour situations diverses

Cette brochure pratique donne une série de conseils sur différents thèmes du marché du travail. Elle informe par exemple

sur les questions salariales, le licenciement et le certificat de travail, ou sur l'activité pendant la grossesse.

Angela Zihler, Cheffe de projet de la formation professionnelle,
zihler@travailsuisse.ch

Commander

Vous pouvez consulter et commander cette brochure dans notre shop sous www.travailsuisse.ch > Service > Brochures et produits. Ou vous adresser à votre secrétariat régional.

Motivé dans le processus de postulation

Distingue-toi de la masse!

Les postes vacants sont âprement disputés. Celui ou celle qui ne se démarque pas de la concurrence disparaît dans le flot des candidatures. Avec nous, vous apprendrez comment augmenter vos chances en faisant preuve de créativité et en consignait les bonnes informations dans votre curriculum vitæ.

La recherche d'emploi demande plus de créativité et de persévérance. Pour une place mise au concours, ce sont parfois 100 candidatures ou plus qui sont déposées. Face à ce flot, les responsables des ressources humaines doivent pratiquer un tri rapide. Celui ou celle dont le curriculum vitæ est incomplet ou le contenu de la mappe de postulation plein de fautes, est rapidement écarté. Par une candidature individualisée qui exprime votre enthousiasme pour le poste à repourvoir et qui contient tous les documents utiles, vous vous facilitez la vie.

Attirer l'attention

Jeunesse.Suisse et Arc ont mis sur pied un cours qui facilitera grandement vos recherches d'emploi. Que tu adresses actuelle-

ment des offres d'emploi ou que cela soit une musique d'avenir, ne manque pas l'opportunité de participer le samedi 12 avril (10 h) et le dimanche 13 avril (jusqu'à 16 h) à l'Auberge de jeunesse de Beinwil, au bord du lac.

Ensemble, nous compléterons les dossiers de candidatures et vous informerons de toutes les nouveautés. Le directeur de cours Rolf Summermatter vous montre non seulement quelles sont les formes de candidatures mais aussi comment on écrit une lettre de motivation expressive. Il vous donne le feedback de votre dossier de candidature et vous transmet de nombreux «trucs» touchant les offres d'emploi. Comme vos expériences sont limitées en fonction de votre jeune âge, il est d'autant plus important que vous vous présentiez correctement et exprimiez tout ce qui est utile à votre candidature.

Laisser une bonne impression

Si votre candidature a attiré l'attention du responsable des ressources humaines, vous serez invités à un entretien de candidature. Dans ce domaine aussi, vous avez peu d'expérience compte tenu de votre jeune âge. Mais on peut s'entraîner. Rolf cherche avec vous des pierres d'achoppement avec lesquelles vous êtes confrontés et vous prépare ainsi mieux et plus consciemment à



Une bonne candidature doit attirer l'attention.
Photo: Fotolia

des entretiens de candidatures. Ainsi, vous approcherez de votre job de rêves.

Evidemment, nous prendrons le temps de répondre à vos questions formulées avant ou pendant le cours. Lors de ce week-end, il s'agit de vous et non de théories et de sagesse tirées de livres d'enseignement. Et puisque vous êtes membres de Syna, vous ne payez aucun centime pour les frais de voyage, de cours et de logis. Nous nous réjouissons déjà de faire votre connaissance.

olivia.coray@syna.ch, Collaboratrice communication et campagnes

Vous pouvez vous inscrire auprès de www.formation-arc.ch.