

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Travailler pour vivre

«Mieux un travail mal payé que pas de travail», dit le Conseiller fédéral Schneider-Ammann. Mesure-t-il la portée de ses paroles? Cela ne doit pas exister que des travailleuses et travailleurs ne puissent pas vivre de leur travail. C'est pourquoi Syna exige qu'un salaire minimum soit ancré dans la loi afin qu'en Suisse, on puisse vivre dignement de son travail.

Page 7

Compter sur le partenariat social

Des représentants des employeurs discutent des salaires et des conditions de travail de leurs employées et employés et n'auraient cependant rien à dire. Pour Syna, cela est inacceptable. Une négociation est une chose à prendre au sérieux.

Page 8

L'optimisme, un bien précieux

Rester optimiste n'est pas toujours simple. Pourtant, pour rester en santé et jouir du bien-être, c'est le bon choix. C'est ce que pense un employé de l'Industrie graphique qui pourtant n'a pas été épargné par des bouleversements.

Page 19

Sommaire

Immigration de masse	Page	3
AVS 2020	Page	4
CCT nettoyage	Page	5
Shops de stations-service	Page	5
Heures d'ouverture	Page	6
Initiative sur les salaires minimums	Page	7
Négociations laborieuses	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
Industrie horlogère	Page	17
Mouvement des rentiers	Page	17
Frontaliers	Page	18
Nous sommes Syna: Simon	Page	19
Système dual	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, 2 mai

Clôture de la rédaction
Mercredi, 16 avril, 12h00

Balade printanière



Je suis assis dans le train sur le chemin du retour de l'assemblée des délégués de la région Syna du Haut-Valais. Le printemps s'annonce largement souriant, sous un ciel sans nuage. Loin au-dessus de la vallée du «Roten» comme les Hauts-Valaisans nomment le Rhône, brille la neige. Peu de temps avant l'entrée dans le tunnel du Lötschberg, je vois une jeune famille assise sur un banc clignant des yeux sous le soleil.

Travail ...

Pendant que j'écris ces lignes, Toni Biderbost, le président de la région Syna du Haut-Valais, est déjà en route pour le marathon de l'Engadine. Avec sérieux et par des remarques percutantes, il a dirigé l'assemblée de 150 personnes. Les affaires statutaires furent exposées par des collaborateurs, des collaboratrices et des membres de Syna. La démonstration fut faite qu'un OUI à l'initiative sur les salaires minimums permettrait également de relever le salaire des femmes. Des chefs de service cantonaux s'exprimèrent sur la construction du réseau routier et le marché du travail. René Imoberdorf, Conseiller aux Etats et membre de Syna, expliqua les conséquences de la victoire en votation populaire de l'initiative contre l'immigration de masse. J'eus le privilège d'esquisser les problèmes et les revendications concernant le temps de travail ainsi que d'argumenter sur ma candidature au poste de président de Syna. Le président en exercice, Kurt Regotz, constata à la fin de cette vivante et divertissante assemblée: «Nous avons beaucoup parlé de durée du travail et de dignité humaine. La vie, c'est maintenant le temps de passer à l'apéro.»

... en dignité

Pendant que nous trinquions avec du blanc valaisan et lors du repas communautaire, j'eus beaucoup de temps pour m'entretenir avec des personnes. Une collaboratrice d'un foyer pour personnes âgées me parla de son travail, et un rentier AI enthousiaste me raconta comment il appréciait de travailler à temps partiel dans une carrosserie. J'ai également entendu parler d'une nouvelle place de travail, d'enfants qui étudient en Suisse extérieure, de l'achat éventuel d'une maison et de nombreuses anecdotes syndicales. Plusieurs personnes me parlèrent de leur projet de skier demain dimanche. On me racontait que cet hiver doux avait raccourci les vacances des contremaîtres et leur avait procuré plus de travail. Et finalement, je suis à nouveau totalement à jour sur l'évolution de la situation dans l'entreprise chimique et pharmaceutique de la Lonza. Je suis rempli d'histoires et de visages lorsque mon train dépasse Olten, mon lieu de travail. Et je suis satisfait. Satisfait d'avoir compris que Syna est une part importante de la vie des Hauts-Valaisans, des Hauts-Valaisannes (et des frontaliers!). Je suis touché par ces membres de Syna qui me laissent, avec peu de mots, entrevoir leur vie. Et je suis reconnaissant d'avoir vécu cela et de m'être exprimé sur la dignité humaine lors de leur assemblée. Oui, Syna défend avec énergie les intérêts des travailleuses et travailleurs. Et cela pas par plaisir de revendiquer mais parce que les revendications et les solutions poursuivent le même objectif: permettre aux gens de travailler et de vivre dans la dignité! La gare de Zurich approche. Les événements de cette assemblée des délégués m'ont poussé à écrire et presque à me faire oublier que la commission de rédaction m'avait donné le mandat de composer l'éditorial. J'ai donc de la chance car ma tâche est pratiquement remplie. J'ai décrit l'éclosion printanière, et la nécessité d'un équilibre entre travail et repos se perçoit entre les lignes. Par contre, je ne vous ai pas mis l'eau à la bouche sur les différents sujets de ce Syna-Magazine. Chères lectrices et lecteurs, découvrez-les dans les prochaines pages. Moi par contre, je ferme mon Laptop, me réjouis de mon dimanche de congé et de nombreuses autres rencontres avec les membres de Syna dans toute la Suisse.

arno.kerst@syna.ch
vice-président de Syna

Après le Oui à l'initiative contre l'immigration de masse

Pour une protection des salaires

Par le Oui à l'initiative contre l'immigration de masse, une courte majorité du peuple suisse a démontré que les peurs existaient. Mais le contingentement à l'immigration n'est pas une solution car il n'apporte ni une amélioration de la protection des salaires, ni des conditions de travail.

Quelques semaines après le Oui à l'initiative contre l'immigration de masse, deux tendances se dessinent clairement: premièrement, la nouvelle négociation de la libre circulation des personnes et par conséquent des mesures d'accompagnement avec l'Union européenne, UE, risque d'être extrêmement compliquée, et deuxièmement, la décision du peuple désécure la politique et l'économie. Un véritable plan B fait défaut.

Les premières conséquences se profilent déjà

Comme conséquence de la décision populaire, l'UE a exclu la Suisse des programmes de recherches «Horizon 2020»

et stoppé le programme d'échanges Erasmus. Un coup dur pour la place suisse de formation et de recherches. Simultanément, les négociations sur l'accord énergie sont suspendues. De telles décisions démontrent que l'interconnexion avec l'Europe s'étend bien au-delà de la libre circulation des personnes et que les relations non élucidées avec nos voisins directs sont dommageables pour la place industrielle et l'emploi en Suisse. Pour les syndicats, la mise en application de l'initiative doit reposer sur des critères précis, sinon les travailleuses et travailleurs devront payer les pots cassés. Par une lettre ouverte au Conseil fédéral (voir le n° 2 de février 2014 de Syna Magazine), les syndicats ont fait comprendre qu'ils devaient absolument être intégrés aux décisions sur la procédure future.

Ne pas détériorer la situation

Dans sa statistique, le «Blick» explique l'étroitesse des relations économiques entre la Suisse et l'Union européenne. Plus de la moitié de nos exportations et même le ¾ des importations de la Suisse se réalisent avec l'UE. Des relations ordonnées avec nos voisins géographiques directs et qui plus est nos plus importants

partenaires commerciaux sont absolument centrales. Pour Travail.Suisse, il est clair que le maintien des accords bilatéraux lors de la mise en application de l'initiative garde un caractère prioritaire. Le développement économique et par conséquent également une grande partie des places de travail sont pour le moins indirectement liés aux accords bilatéraux. Les mesures d'accompagnement permettent un contrôle du marché du travail ainsi qu'une protection des conditions de travail et des salaires en Suisse. Pour certains politiciens libéraux, les mesures d'accompagnement sont une épine dans le pied: la victoire de l'initiative contribue à renforcer ce cercle. Si les mesures d'accompagnement étaient mises en doute, le principe «En Suisse, les salaires suisses doivent être payés» serait mis en danger. Seuls, les contingents n'apportent aucune protection aux travailleurs et travailleuses. La protection des salaires et des conditions de travail devient encore plus importante au futur. La mise en application de l'initiative doit maintenir les instruments actuels, et les défauts et les carences doivent être corrigés dans les mesures d'application.

Pas de discrimination

La mise en application de l'initiative ne doit pas entraîner de la discrimination. Un retour au statut de saisonnier serait clairement combattu par Travail.Suisse. Les saisonniers sont un chapitre peu glorieux de l'histoire économique suisse. Ces forces de travail bon marché séjournèrent misérablement dans des baraques et étaient très limitées dans leurs droits. Elles ne pouvaient ni changer d'employeur et de canton et devaient, une fois par année, quitter la Suisse. Le statut de saisonnier rabaissait les humains à une simple force de travail et les rendait très dépendants de leurs employeurs. Ces travailleuses et travailleurs non protégés faisaient l'objet de dumping salarial. Une telle discrimination augmenterait la pression sur le marché du travail et mettrait ainsi les salaires indigènes sous pression.



Cela sera une tâche exigeante, lors de la mise en application de l'initiative, d'empêcher les effets négatifs sur les travailleuses et travailleurs.

Photo: Fotolia

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

Réforme vieillesse 2020

Des rentes sûres pour tous

Au cours des prochaines années, des classes d'âge populeuses entrent en retraite. Le Conseil fédéral a maintenant envoyé en consultation un document de réforme de la prévoyance vieillesse 2020.

La prévoyance vieillesse suisse repose sur une base solide: en 2013, il semble que l'AVS atteindra à nouveau un résultat positif et peut se prévaloir d'un matelas financier couvrant plus d'une année de dépenses. Et les caisses de pension se portent également mieux. Elles affichent, après deux bonnes années, un taux de couverture de 110 pour cent. Il n'y a pas de quoi dramatiser. Toutefois, le besoin d'agir existe.

Les baby-boomer ont besoin de l'argent des rentes

Dans les prochaines décennies, des classes d'âge populeuses – les enfants du baby-boom – entreront à la retraite. Jusque-là, les dépenses supplémentaires de l'AVS ont pu être épongées par la croissance de la productivité ainsi que par les cotisations issues de l'immigration. Pour les dépenses futures, la donne change. Elles sont si hautes qu'elles ne peuvent plus être couvertes par l'accroissement de la productivité et l'immigration, cela d'autant plus après le résultat de l'initiative contre l'immigration de masse. L'AVS est à l'avenir marquée par des entrées supplémentaires modérées et auprès des caisses de pension, le bas niveau d'intérêt augmente la pression sur les rentes.

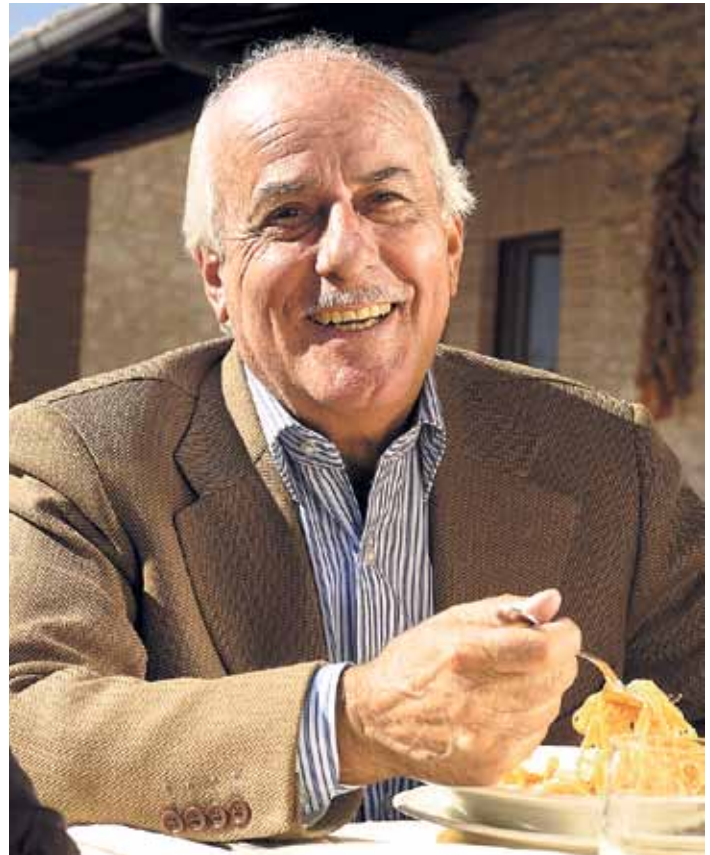
Un grand coup

Les propositions du Conseil fédéral pour la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 sont sur la table. L'AVS et la prévoyance professionnelle doivent être réformées ensemble dans un grand coup. La proposition confédérale peut être résumée comme suit: la hauteur des rentes doit être maintenue, la prévoyance vieillesse sera assurée avant tout par des contributions supplémentaires. L'âge de la retraite des femmes doit être relevé à la hauteur de celui des hommes. Cela signifie une réduction des prestations. En contrepartie, il est prévu

d'augmenter la TVA d'un à deux pour cent pour financer l'AVS. Et le Conseil fédéral veut certes baisser le taux de conversion du 2^e pilier avec de nombreuses mesures compensatoires mais sans réduire les rentes. A côté, l'âge de la retraite doit être plus flexible. On doit pouvoir partir à la retraite entre 62 et 70 ans. Les retraites à temps partiel doivent également être possibles. En plus, le travail à temps partiel doit être mieux assuré dans les caisses de pension. Les chômeuses et chômeurs âgés doivent pouvoir percevoir plus facilement une rente de la prévoyance professionnelle au lieu de recevoir un paiement unique en capital. Et finalement, les assureurs-vie orientés vers les bénéficiaires doivent être mieux surveillés.

Une bonne base de discussion

Dans la prise de position à la consultation, Travail.Suisse s'est exprimé fondamentalement de manière positive sur les objectifs de la réforme. Les objectifs prioritaires, «pas de réduction des rentes» et «l'assurance d'un financement complémentaire pour l'AVS», sont partagés par le Conseil fédéral. Travail.Suisse partage à peu près l'avis qu'une augmentation modérée de la TVA est supportable. La qualité de vie serait beaucoup moins limitée par cette mesure que par des réductions de rentes. Les mesures compensatoires pour assurer les rentes du 2^e pilier sont importantes. Une meilleure assurance du travail à temps partiel et des bas revenus est également saluée positivement par Travail.Suisse tout comme la réduction des bénéfices des assureurs-vie qui sont orientés profit. Par contre, Travail.Suisse est sceptique au sujet des autres mesures: une aug-



Bientôt, les enfants du baby-boom partiront en pension et l'initiative contre l'immigration de masse déploiera ses effets. Le financement de l'AVS exige à l'avenir des entrées supplémentaires. Photo: Fotolia

mentation de l'âge de la retraite des femmes ne peut être acceptée que si une base légale est créée pour réaliser l'égalité salariale entre femmes et hommes. En outre, les réductions de rentes doivent être impérativement évitées pour les personnes à bas revenus qui prennent prématurément leur retraite. Sans une compensation sociale digne de ce nom, cela n'est pas possible. Les réductions de rentes automatiques qui toucheraient l'AVS par une sorte de frein aux dépenses, tout comme le recul des participations financières de la Confédération au financement de l'AVS, sont inacceptables. Ici, les retouches sont importantes et nécessaires. Et le Conseil fédéral le sait fort bien: seule une réforme, qui tienne compte d'une façon appropriée des intérêts des travailleurs et travailleuses, a une chance.

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

Nettoyage romand

CCT pour 16 500 salariées et salariés

La nouvelle Convention collective de travail (CCT) pour la branche du Nettoyage vient d'être renouvelée. Elle entre en force le 1^{er} avril 2014 et couvre désormais tout le territoire romand. La grille des salaires minimums a été négociée avec une progression annuelle pour les quatre prochaines années.

Plusieurs nouveautés figurent dans cette CCT. Tout d'abord, le canton de Genève, qui avait jusqu'ici sa propre CCT, a rejoint la CCT romande. Un gros travail d'harmonisation des deux CCT attendait les partenaires sociaux. Inutile de dire que c'est la grille salariale qui a pris la plus grande énergie. La branche du Nettoyage est en pleine évolution et contribue à la valorisation de la profession. De nouvelles formations ont vu le jour. Une part des contributions professionnelles sert à subventionner les deux écoles: la MRP (Maison romande de la propreté) ainsi que l'EGP (Ecole genevoise de la propreté). Ces écoles

dispensent les cours nécessaires à l'obtention d'AFP et de CFC aux apprenties et apprentis ainsi qu'à toute personne désireuse d'obtenir un titre ou de se réinsérer professionnellement.

Syna informe

Chaque personne salariée recevra un exemplaire de la CCT directement de son employeur. Toutefois, Syna a édité un dépliant explicatif sous forme de questions-réponses de manière à répondre aux principales attentes des travailleuses et travailleurs et les familiariser avec la nouvelle CCT.

Les six commissions paritaires cantonales rattachées à la Commission paritaire romande continueront à effectuer régulièrement les contrôles d'entreprises afin de vérifier que ces dernières appliquent correctement la CCT.

**chantal.hayoz@syna.ch,
Secrétaire centrale du Nettoyage**



La Suisse romande dispose désormais d'une convention unique.
Photo: Allpura

Shops de stations-service

Travail de nuit incontrôlable

La modification de la Loi sur le travail concernant les shops de stations-service est en vigueur depuis décembre 2013. Syna s'alarme du manque d'encadrement: au lieu des 24 shops dont il était question à l'origine, jusqu'à 50 de ces commerces sont aujourd'hui concernés.

En décembre dernier déjà, après la votation sur l'ouverture 24h/24 de shops de stations-service, Syna constatait que le peuple a dit oui à une modification de la loi dont les conséquences n'étaient pas clairement établies. Les déclarations du Conseiller fédéral

Schneider-Ammann, affirmant que seuls 24 shops de stations-service étaient concernés, ne paraissent pas plausibles pour Syna. Les renseignements pris auprès des cantons indiquent qu'une cinquantaine d'entreprises seront touchées par le travail de nuit. C'est particulièrement inquiétant de constater que les cantons n'ont souvent pas de vue d'ensemble sur le nombre de shops de stations-service qui travailleraient 24h/24 et que les mécanismes de contrôle contre les abus légaux ne sont que partiellement prévus.

Le travail de nuit est dommageable

Dans le futur, de plus en plus de collaboratrices et collaborateurs seront occupés durant toute la nuit. Pour Syna, prendre la direction d'un travail de nuit incontrôlé est fortement

douteux. D'une part, les shops de stations-service présentent des risques d'agressions plus élevés durant la nuit et, d'autre part, le travail de nuit et du dimanche prétérite la santé et agit négativement sur la vie familiale et sociale. La protection légale des travailleuses et travailleurs est appliquée trop mollement au sujet du repos nocturne. Et c'est pourquoi les dispositions cantonales sur les heures maximales d'ouverture sont d'autant plus importantes. La convention collective de travail est un instrument efficace pour garantir la protection des travailleuses et travailleurs. C'est pourquoi Syna discute avec l'AESS, Association des exploitants des shops de stations-service suisses.

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

Loi sur les heures d'ouverture des magasins

Acheter sans fin?

La motion Lombardi fut envoyée directement en consultation sans passer devant le peuple. A côté de la détérioration des conditions de travail pour le personnel du Commerce de détail, nous assistons à un mépris de l'opinion du peuple qui a confirmé à maintes reprises des dispositions légales de fermeture des magasins.

Si la motion Lombardi devenait loi, les heures d'ouverture prolongées des magasins du Commerce de détail deviendraient réalité. En Suisse, du lundi au vendredi, ceux-ci seraient obligatoirement ouverts de 6 à 20 heures et le samedi de 6 à 19 heures. Ainsi, les heures actuelles d'ouverture des magasins seraient massivement élargies. L'argumentation est cousue de fil blanc. Le tourisme d'achat est pratiqué essentiellement à l'étranger à cause de prix avantageux. Sur le plan écologique, l'achat au-delà de la frontière sollicite le trafic automobile car les trans-

ports publics sont limités à ces heures. Cela n'étonne personne que Lombardi n'évoque pas les conséquences pour le personnel car celles-ci ne sont définitivement pas enjolivées. Syna le répète une fois de plus. Les longues heures d'ouverture des magasins conduisent à des horaires de travail irréguliers, à des périodes de travail hyper flexibles et à une multiplication des abus concernant la durée du travail. La vie sociale et familiale est sensiblement perturbée, et la compatibilité entre profession et vie de famille n'est guère plus possible.

Lombardi ne respecte pas la démocratie

Mais le dernier mot n'a pas encore été prononcé. Momentanément, la motion Lombardi est en consultation. Syna transmettra sa prise de position et saisira le référendum. C'est l'unique possibilité pour que la modification légale passe devant le peuple. Ce qui est particulièrement choquant, c'est que Lombardi dédaigne totalement les résultats de votations sur les heures d'ouverture des magasins et se place au-dessus de la volonté populaire. Les réglementations actuelles

des cantons ne seraient pas respectées par la loi, car la grande majorité des cantons connaît des heures d'ouverture plus restrictives. Syna a de la compréhension pour une harmonisation des heures d'ouverture des magasins. Cependant, le besoin d'agir dans cette direction est faible car la majorité des cantons connaissent déjà des heures d'ouverture semblables. La motion Lombardi doit plutôt être considérée dans un environnement de politique globale qui, par la technique des petits pas, vise à supprimer toutes les réglementations régissant la vente. L'année dernière, les shops de stations-service ont été autorisés à ouvrir 24h/24, et finalement la motion Abate veut, par le chemin de l'ordonnance, supprimer pratiquement l'interdiction de travailler le dimanche dans le Commerce de détail.

Maintenir la pression

Réaliser un bon chiffre d'affaires dans le Commerce de détail est normal pour Syna. Cependant, il y a de meilleures solutions que celles proposées. Si nous nous dirigeons vers une harmonisation des heures d'ouverture des magasins, cela n'est concevable qu'avec la fixation d'une heure maximum d'ouverture. Compréhensible aussi que la politique prenne en considération les besoins contemporains de la société de consommation. En outre, les nouveautés technologiques peuvent être plus sollicitées pour l'achat de marchandises ou de produits. L'achat de vêtements, de chaussures, d'alimentation, de meubles est possible depuis longtemps déjà par internet. Il n'est pas nécessaire de détruire petit à petit la protection des travailleuses et travailleurs acquise au cours des siècles et contribuer à enrichir encore plus les grandes chaînes de distribution.



Pas d'exception: Lombardi veut aussi, contre la volonté des citoyennes et citoyens, étendre les heures d'ouverture des magasins.

Photo: Coop

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

Salaires minima

Un partenariat social à développer

Pour notre syndicat, le partenariat social est très important pour la prise en compte des intérêts des parties en présence. Raison pour laquelle nous négocions plusieurs dizaines de conventions collectives de travail (CCT) de branches nationales en Suisse.

Nous négocions des salaires minima dans toutes les CCT, la dernière en date est celle de l'industrie des machines. Beaucoup de CCT ont des salaires bien supérieurs au salaire horaire de CHF 22.– prévus par l'initiative, seules quelques-unes s'en rapprochent par exemple la coiffure ou le nettoyage. Ces récentes CCT expliquent pourquoi nous n'avons pas encore atteint un salaire au moins équivalant à CHF 22.– de l'heure.

De meilleurs salaires ne font pas fermer les entreprises

Les CCT conduisent des entreprises qui ne font pas partie du partenariat social à tirer les salaires vers le haut. En effet, pour rester attractives, les entreprises s'alignent sur les conditions offertes par les conventions collectives. Nous avons négocié et signé une CCT avec l'entreprise Lidl. Les salaires minima actuels correspondent à CHF 22.50 de l'heure auxquels il faut rajouter un 13^{ème} salaire ainsi que 5 semaines de vacances au minimum et 10 jours fériés payés par année. Aldi ne veut pas entendre parler du partenariat social mais, pour rester compétitive, l'entreprise verse également des salaires minima au-dessus de CHF 22.– de l'heure.

Prenons l'exemple du nettoyage. Il y a encore une dizaine d'années plusieurs entrepreneurs de cette branche versaient des salaires horaires de CHF 10.–. Grâce au partenariat social, les salaires ont presque doublés, un 13^{ème} salaire est octroyé en sus et tous les salarié.e.s de la branche en profitent puisque les employeurs sont soumis à l'obligation d'appliquer ces salaires par la déclaration de force obligatoire du Conseil Fédéral.

Ces exemples prouvent que les arguments des opposants qui prétendent que



Pendant la conférence de presse pour l'initiative au salaire minimum l'intérêt pour les arguments des syndicats a été prononcé.
Photo: Colette Kalt

des salaires minima feront fermer des entreprises sont faux.

Beaucoup de salarié.e.s ne sont pas soumis à des CCT

Cependant, il y a encore des franges importantes de salarié.e.s dans ce pays, environ 330 000, qui ne bénéficient d'aucune CCT et reçoivent des salaires qui ne leur permettent pas de vivre décemment. Les statistiques ne sont pas réjouissantes, les femmes gagnent toujours moins que les hommes, environ 20 pour cent. Le secteur tertiaire, qui s'est énormément développé ces dernières décennies, est moins bien loti que les autres secteurs et des branches comme le textile, le commerce de détail où l'on trouve une majorité de femmes est trop peu soumis à des conventions collectives et c'est la raison pour laquelle les salaires sont si bas. Comme les employeurs n'ont donné aucun signe positif à vouloir pratiquer le partenariat social, voire sont opposés à une convention collective, les salaires de ces branches ne sont pas prêts à s'améliorer. Un salaire minimum contraindra les employeurs à mieux répartir le produit du travail, notamment des femmes, et à combattre le dumping salarial.

S'engager pour des salaires minima s'est aussi améliorer le sort de toutes celles et ceux qui doivent bénéficier de prestations d'assurances. Les assurances sociales en Suisse se basent sur les salaires d'usage pour indemniser les assuré.e.s. Avec des

salaires augmentés, aussi bien les chômeuses et chômeurs, les personnes touchant des rentes d'invalidité ou de vieillesse que les personnes en arrêt pour cause de maladie verraient leurs indemnités ou rentes améliorées ce qui aurait des répercussions directes sur la qualité de vie. Quiconque a recours aux assurances sociales avec déjà des difficultés financières provoquées par de bas salaires se voit une nouvelle fois en situation de précarité renforcée avec les indemnités journalières ou les rentes qui ne couvrent au maximum que le 80 pour cent de leur salaire.

Syna soutient l'initiative

C'est pour cette raison que Syna s'engage dans la campagne pour l'introduction d'un salaire minimum en Suisse. Nous revendiquons une juste répartition des revenus de la production permettant à tous de vivre décemment. Aujourd'hui, la Suisse compte de plus en plus de millionnaires et de milliardaires qui s'enrichissent sur le dos de salarié.e.s sous payés. L'économie exige toujours plus des salarié.e.s, leur demande d'être plus flexibles et disponibles, sans pour autant les rémunérer correctement. Le droit de vivre décemment est un droit fondamental dont Syna ne se fatiguera pas à s'engager.

chantal.hayoz@syna.ch
Secrétaire centrale

Négociations laborieuses

Négociier; oui, décider; non

Le partenariat social souffre d'une nouvelle maladie: la carence de mandat. Bien que des représentants des employeurs soient présents, ils ne peuvent pas décider. Où sont les décideurs? L'exemple des négociations salariales.

Les négociations salariales sont un bon exemple de la démocratie représentative (de base), en tout cas en ce qui concerne le côté des travailleurs. La représentation des travailleuses et travailleurs d'une entreprise ou d'une branche se compose d'un mix de représentants élus des travailleurs, et de fonctionnaires syndicaux. Les positions et revendications sont discutées auparavant dans des organes démocratiques. Ainsi, la ligne à suivre pour la délégation est claire, et les conditions-cadre sont données, ce qui est aussi une garantie pour la délégation. Avec cette légitimation, les représentants des travailleurs sont beaucoup plus forts et peuvent ainsi obtenir de bien meilleurs résultats. Le nombre de membres du syndicat joue ici un rôle très important; plus il y a de membres, plus notre position de négociation est forte.

Le problème de la carence de mandat

Passons donc de l'autre côté de la table de négociations. Les représentants des employeurs, qu'ils soient fonctionnaires patronaux ou managers en entreprise, ont une autre légitimité. De fait, il n'y a que les fonctionnaires qui sont légitimés démocratiquement, même si une certaine logique de pouvoir a souvent une forte influence sur les processus de prise de position et de décision. En bref: les grosses entreprises commandent! Et cette légitimité est totalement absente en ce qui concerne les managers.

Dans une telle situation, on pourrait s'attendre à ce que les décisions du côté des employeurs soient prises facilement et rapidement. Ce qui demande du temps – et nous autres membres et secrétaires syndicaux le savons bien! –, c'est ce processus démocratique pour prendre position et formuler les revendications. Or, bien que ce processus ne soit que peu (ou pas) utilisé par les employeurs, les négociations sont toujours plus difficiles à mener. Et pour



De plus en plus Syna est obligé de négocier avec des représentants des employeurs qui n'ont pas le droit de décider.
Photo: Fotolia

quoi en est-il ainsi? Parce que les employeurs se cachent toujours plus derrière le problème du «mandat manquant». On nous dit que la compétence des présents ne se limite qu'à un seul chiffre très précis, et pas un centime de plus. En d'autres termes: il n'y a (pratiquement) rien à négocier. Pour la délégation patronale, le travail est ainsi fortement simplifié: il leur suffit de donner la faute à un «board» ou conseil d'administration ou budget quelconque, pour pouvoir s'en laver les mains. «Nous n'y pouvons rien, car ne pouvons pas décider.» Nous entendons cela toujours plus souvent, et la frustration dans l'industrie, mais aussi dans les autres secteurs, grandit. Dans le dernier numéro, nous vous avons parlé de deux exemples actuels, à savoir INEOS Compounds à Sins (voir l'infobox) et Syngenta (voir aussi Syna Magazine 2/2014).

Une confrontation entre personnes

Le partenariat social ne peut selon nous que souffrir de ce comportement. Le but des négociations est celui de réduire la distance entre les travailleurs et les employeurs, et pas de la rallonger. Même quand le vrai décideur est loin, voire très loin, lorsqu'il n'a pas de visage, il est très difficile de négocier correctement. Cela peut même être contreproductif: les représentants légitimés et élus des travail-

leurs se sentent floués. Et l'on perd beaucoup de temps.

Pour Syna, c'est inacceptable. Une négociation est une chose sérieuse, et les décideurs doivent s'en occuper personnellement. Les distances géographiques peuvent être quasi totalement compensées par les moyens techniques modernes, et la flexibilité des collaborateurs et des syndicalistes en ce qui concerne les séances très tôt resp. très tard est légendaire ... Nous n'accepterons plus cette excuse sans broncher!

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

Dans le dernier numéro de Syna Magazine nous vous avons informés au sujet des décevantes négociations salariales chez INEOS Compounds. La «nouvelle» proposition d'aucune augmentation salariale a été refusée, et le management supérieur a été contacté par écrit. Le 14 février, nous avons reçu la réponse de l'entreprise : elle rejette l'augmentation générale mais souhaite poursuivre les discussions au deuxième trimestre. Le travail de Syna continue.

Genève

La propreté, une belle aventure

L'École genevoise de la propreté (EGP), qui a vu le jour grâce aux efforts conjugués des partenaires sociaux, est une belle réussite. Depuis sa création en automne 2010, l'EGP a connu un développement en croissance permanente.

Elle avait été créée pour professionnaliser les métiers de la propreté. Très vite, des demandes de cours spécifiques, de modules de formation ont été sollicités par les structures communales et cantonales afin de former leur personnel.

C'est ainsi que, hors les salariés des entreprises de propreté, du personnel des administrations, des concierges, des jeunes

adultes en parcours de qualification, des demandeurs d'emploi ont suivi des formations à l'EGP. D'un seul formateur, l'école est passée à trois formateurs à plein temps et ces derniers travaillent à flux tendu dans un nouveau bâtiment.

En plus des formations certifiées AFP, CFC en dual ou en article 32, l'EGP assure la formation E2, favorise les bonnes pratiques en matière environnementale, sensibilise aux risques et aux mesures de prévention. Syna en assure la présidence depuis l'été 2013. Si vous désirez obtenir des renseignements sur les possibilités que cette école peut vous offrir dans votre parcours de qualification ou de recyclage professionnel, Syna reste à votre entière disposition pour vous répondre.

Nous vous rappelons que l'agent de propreté spécialisé est un intervenant in-

contournable dans des secteurs de pointe tels que l'horlogerie, la microtechnique, ceux de l'hôtellerie, de l'immobilier, les secteurs industriels et hospitaliers ou ceux de la construction ainsi que bien d'autres encore.

Une convention romande est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Son extension est prévue pour le 1^{er} avril 2014. Le métier est appelé à se développer, à se professionnaliser et les défis sont encore nombreux pour cette école qui a gagné, par son sérieux et les compétences de ses formateurs, une reconnaissance incontestée dans les milieux de la formation professionnelle genevois.

geneve@syna.ch

Genève

Tous au 1^{er} Mai!

Une importante mobilisation sera la démonstration que nous ne voulons pas une fermeture des frontières mais une protection efficace des salaires pour toutes et tous.

Le 18 mai 2014, le peuple suisse sera appelé à voter sur l'initiative des salaires minimums. Les femmes, les secteurs peu organisés, sont les premiers touchés par des salaires de misère, des pressions énormes sur l'emploi, des conditions de travail indignes d'un pays tel que le nôtre. Un revenu de 4000 francs est un strict minimum pour espérer pouvoir vivre de son activité professionnelle.

Unissons-nous!

Le thème de cette année sera «moins de frontières entre les salaires – un minimum de 4000 francs». Le pont du Mont-Blanc

sera pavoisé avec des drapeaux portant l'inscription «Peuples du monde, unissez-vous!». Le cortège partira de la Place des XXII cantons et réalisera le parcours habituel qui nous mènera au Parc des Bastions. A l'entrée du Parc, des discours seront prononcés dont celui de Syna. Cette mobilisation sera précédée, le matin à 11 heures, d'un rassemblement à la Pierre sur la Plaine de Plainpalais.

Le 1^{er} Mai est toujours l'occasion de fraterniser. Plusieurs stands offriront la possibilité de rencontres autour de menus divers, à prix populaires, et les liquides qui vont avec. Naturellement, Syna aura son stand et nous nous réjouissons de vous y accueillir. Les enfants et les jeunes ne seront pas oubliés. Deux espaces distincts leur seront réservés. Musique, animation, cinéma seront également de la partie.

Nous vous attendons en masse pour venir étoffer les rangs au départ du cortège à 14 heures 30! Venez exprimer votre ras le

bol des politiques populistes, des employeurs profiteurs, des autorités laxistes et à la solde des nantis.

geneve@syna.ch

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

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

Numéro 4/14:

Clôture de la rédaction: 14 avril
Date de parution: 2 mai

Secrétariat central d'Olten

Offre d'emploi

Syna – Syndicat interprofessionnel s'engage pour un monde du travail offrant de vraies perspectives. Il représente près de 61'000 travailleuses et travailleurs et s'engage pour leurs intérêts sur une base constructive de partenariat social.

Pour notre département Secteurs et branches au secrétariat central d'Olten, nous recherchons une ou un

Responsable national-e de branches pour le secteur Tertiaire (80 – 100%)

Votre mission

Vous défendez les intérêts des travailleuses et des travailleurs dans le secteur Tertiaire, qui comporte essentiellement les secteurs du Nettoyage, de la Santé, du Commerce de détail, de l'Hôtellerie-restauration et des métiers de la coiffure. Dans cette fonction, vous négociez des conventions collectives de travail de branches ou d'entreprises et vous vous impliquez pour nos membres dans les pourparlers sur les salaires et les plans sociaux. En contact étroit avec nos membres et nos secrétariats régionaux, vous défendez avec engagement les intérêts des travailleuses et des travailleurs tout en suivant attentivement le développement économique actuel, afin d'obtenir des résultats probants lors de négociations avec les employeurs. Grâce à votre éloquence, vous convainquez nos membres et leurs collègues de travail du secteur Tertiaire des avantages d'un engagement syndical.

Votre profil

Pour accomplir cette tâche inhabituelle, vous disposez d'une formation professionnelle complétée par un perfectionnement adéquat. Vous avez de l'expérience dans le secteur Tertiaire, surtout dans une des branches à gérer, et possédez de solides connaissances et un intérêt certain pour la problématique sociale, économique et légale du travail. Vous savez communiquer avec habileté et convaincre en français, votre langue maternelle, tout en comprenant bien l'allemand. Vous êtes capable de mener à bien des projets et faites preuve d'assurance et de présence lors de négociations. Vous remplissez vos tâches avec créativité, pragmatisme et bon sens. Vous avez une personnalité persuasive et vous vous engagez dans le travail syndical.

Êtes-vous prêt-e à relever ce défi enthousiasmant et gratifiant?

M. Carlo Mathieu se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, au 044 279 71 23.

Merci de nous adresser votre dossier de candidature complet à:

Syna – le syndicat · Ressources humaines · Réf. RN tert. Olten · Römerstr. 7 · Case postale · 4601 Olten · jobs@syna.ch · www.syna.ch

Jura

Salaires minimums à la commune de Delémont

Article intéressant paru dans la presse locale l'année dernière sur les salaires des fonctionnaires de la ville de Delémont qui compte 180 fonctionnaires:

(salaire mensuel brut touché 12 fois)
Trois fonctionnaires gagnent entre 4474 francs et 4760 francs.

60 fonctionnaires touchent entre 5000 francs et 6000 francs

65 fonctionnaires touchent entre 6000 francs et 7000 francs

23 fonctionnaires touchent entre 7000 francs et 8000 francs

18 fonctionnaires touchent entre 8000 francs et 9000 francs

11 fonctionnaires touchent entre 9000 francs et 11 000 francs

A noter que tous les fonctionnaires reçoivent un 13^e salaire partagé de 6960 francs. A relever qu'aucun salaire n'est inférieur à 4000 francs.

delemont@syna.ch

Assemblée de Syna-Jura

Vendredi 4 avril 2014 à 19 heures
Restaurant du Jura à Bassecourt

Ordre du jour

1. Salutations
2. PV de la dernière assemblée
3. Etat des lieux rapports:
du Président, du coordinateur, des sec-

teurs, de la caisse de chômage.

4. Comptes 2013 / Budget 2014
5. Elections statutaires
6. Divers

L'assemblée est suivie d'un repas.

delemont@syna.ch

Le 1^{er} Mai 2014 à Saint-Imier

Cette année, la manifestation se tiendra dans le Jura bernois à Saint-Imier.

Venez nombreux à la fête des travailleuses et travailleurs du Jura et du Jura bernois! Programme détaillé bientôt disponible.

Fribourg

Du nouveau dans les institutions

Le Comité des institutions paritaires professionnelles du canton de Fribourg a décidé de mettre en place diverses mesures de contrôle.

- Un organe de contrôle fribourgeois pour l'émission et le contrôle d'un badge établi sur le plan romand.
- Concernant la sous-traitance dans les marchés publics, il faudra désormais annoncer une éventuelle sous-traitance dont le respect des conventions collectives sera vérifié auprès des commissions paritaires.
- Enfin, pour le travail de nuit et le week-end, une planification des dérogations de travail avant le début des chantiers publics sera exigée.

Cette commission paritaire, formée de quatre à cinq personnes réparties entre le patronat et les syndicats, souhaite au départ recevoir toutes les compétences de décision. Le Département des Ponts-et-chaussées fribourgeois devrait également y être représenté en tant que maître d'ouvrage important pour le secteur principal de la construction.

Rappelons que le protocole d'accord entre les syndicats Syna et Unia et la Fédération fribourgeoise des entrepreneurs (FFE) a été signé conjointement et son application est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Améliorations à relever: sup-



Meilleure protection grâce à la commission paritaire.

Photo: Ernst Zülle

pression du rayon des 4 km; indemnité de repas (tous les jours et toute l'année) portée de 15 à 16 francs pour autant qu'il soit pris sur place ou au restaurant.

En ce qui concerne la CCT cantonale, c'est toujours l'article 18 qui pose des problèmes par rapport à la Convention nationale (CN). C'est pourquoi, à ce jour, elle n'est toujours pas signée et n'a donc toujours pas la force obligatoire. Il semblerait que les délégations aux négociations soient en passe de trouver un accord avec la SSE (Société suisse des entrepreneurs)

dans les prochaines semaines.

A l'AFCo, Association fribourgeoise de contrôle, M. Benoît Badoud est entré en service comme responsable de l'Inspectorat au 1^{er} janvier 2014. Il succède à M. René Schouwey démissionnaire.

Quant à la Commission professionnelle paritaire fribourgeoise, c'est Mme Jacinthe Joye qui lui succède depuis l'automne 2013.

thierry.jaquet@syna.ch
Secrétaire syndical
responsable du Gros-œuvre

Neuchâtel

La tentative de conciliation a échoué!

Ils ont soutenu les employé-e-s de l'Hôpital de la Providence durant la grève qui a duré plus de 100 jours. Or ils sont accusés.

Lundi 3 mars 2014, 10 heures, Tribunal à Boudry. Quatre syndicalistes se retrouvent sur le banc des accusés devant les patrons de la Fondation de l'Hôpital de la Providence et du groupe Genolier, accusés de

violation de domicile et de diffamations.

La partie adverse demande des excuses, des rétractations et le retrait du site internet d'expressions jugées par elle diffamatoires ainsi que la publication d'un communiqué de presse avec les excuses des syndicats. Ce qui a été clairement refusé, l'attitude des syndicalistes étant proportionnelle à la situation.

Devant cet échec de conciliation, la Juge s'est prononcée pour une nouvelle séance

devant le Tribunal régional du Littoral et du Val de Travers.

Un autre volet de cette affaire doit encore être jugé tout prochainement. Il s'agit de la procédure engagée par les grévistes devant la Cour civile demandant des réparations pour les licenciements abusifs.

Affaires à suivre ...

giorgio.bragoni@syna.ch
Secrétaire régional Neuchâtel

A large graphic on a blue background showing two white hands, one above and one below, holding a white silhouette of a house roof. The word "OUI" is written in large white letters across the roof.

OUI

à la protection des salaires
au salaire minimum

18 mai 2014

Effetti dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa

Come procedere?

Quasi ogni giorno si susseguono notizie sulle conseguenze dei risultati della votazione del 9 febbraio scorso. Il sì all'iniziativa contro l'immigrazione di massa preoccupa l'opinione pubblica e ha effetti negativi anche e soprattutto sulle regioni dove quotidianamente varcano il confine migliaia di frontalieri.

L'insicurezza è palpabile in tutto il Paese, dal Ticino alla Svizzera romanda e dalla Svizzera nord-occidentale a quella orientale: come procedere dunque dopo la votazione? Certo, c'è ancora questo famoso periodo transitorio di tre anni. Per risolvere il problema e valutarne le conseguenze, i partner sono tuttavia chiamati ad agire già ora.

La realtà

Tra tre anni non sarà più così facile trovare manodopera, come lo è stato finora. Ed è proprio qui che casca l'asino e dove nel prossimo futuro si aprirà un delicato dibattito. La sanità nella Svizzera nord-occidentale, l'industria informatica a Ginevra e il settore dei servizi in Ticino senza frontalieri? Impensabile! Lo schiacciante sì all'iniziativa in Ticino fa trapelare le reali preoccupazioni della popolazione, quali disoccupazione, dumping salariale e cattive condizioni di lavoro, sempre più sotto pressione per i circa 60.000 frontalieri che lavorano nel cantone italofono. A questo proposito ci teniamo a ricordare che sono i datori di lavoro a preferire i frontalieri alle lavoratrici e ai lavoratori indigeni. Il fatto che i datori, per motivi di economicità, decidano di assumere manodopera di oltre confine a salari più bassi deve pertanto fare suonare i campanelli d'allarme: i mercati del lavoro locali come quelli in Ticino, a Ginevra o a Basilea vanno tutelati in maniera più efficace. E visto che si tratta di un problema a livello nazionale, la responsabilità non ricade soltanto sulla Confederazione, ma anche sulla politica federale e soprattutto sulla Seco.

Volontà politica

Né per questa, né tantomeno per l'iniziativa sui salari minimi, la classe politi-

ca è stata in grado di presentare una controproposta. Questa passività non è logorante solo per i lavoratori e i sindacati, ma anche e soprattutto per un popolo che non fa di certo parte dei ceti che continuano ad arricchirsi sempre di più. Il fatto che per dichiarare di obbligatorietà generale un CCL debbano spesso passare diversi anni e gli ostacoli non accennino a diminuire è del tutto inaccettabile. Il Ticino qui si sente giustamente piantato in asso dalla Berna federale. Da quando esiste, molti hanno potuto beneficiare della libera circolazione delle persone, non da ultimo anche il benessere del nostro Stato. Dall'applicazione delle misure di accompagnamento elementari previste dall'accordo siamo tuttavia ancora molto lontani. La volontà del popolo ora ha però posto un freno a questo continuo barcamenarsi della classe politica. Tutto questo non dimostra in maniera lampante che la politica è chiamata a migliorarsi sia in termini di rapidità che di efficienza? Le proposte non mancano, manca forse la pressione?

La paura non è d'aiuto

Mentre molti elettori sono forse stati indotti a porre un sì nell'urna da fattori quali troppa crescita, eccessiva edifica-

zione e continua immigrazione, ora sono i frontalieri a essere giustamente preoccupati. Molti di loro sono disorientati. Le loro esistenze sono minate e i loro ottimi rapporti con la popolazione svizzera a rischio. Grazie a controlli efficienti avremmo l'opportunità di risolvere la situazione e offrire vantaggi a entrambe le parti. È dunque arrivato il momento di passare dalle parole ai fatti per trovare soluzioni percorribili. Nel quadro di una soluzione a livello nazionale, Syna è pronto a sedersi al tavolo delle trattative per cambiare il mercato del lavoro in modo tale da garantire una convivenza priva di reciproci timori. Ci impegneremo pertanto con determinazione affinché nei futuri dibattiti siano prese in considerazione le nostre proposte. Il 18 maggio prossimo abbiamo tutti la possibilità di dire sì alla tutela del salario minimo, soprattutto nei settori e nei rami in cui finora non esistono corrispettive regolamentazioni. Per combattere con efficacia il dumping salariale urgono un salario minimo e mezzi finanziari messi a disposizione dai Cantoni per imporne l'applicazione.

Sabine Hunger,
Servizio Politiche sociali



K. Regotz 14

Per una economia forte ognuno è importante.

Illustrazione: Kurt Regotz

Congreso de Migración

El aprecio a l@s migrantes

El 15 de febrero se reunió la comisión de migración en Olten. Una mujer y 19 hombres migrantes reflexionaron acerca del tema del congreso «Mi trabajo, mi tiempo».

La reunión no pudo comenzar así nada más. El resultado de la votación que se había realizado el fin de semana anterior tenía a tod@s afligid@s. El «Sí» a la iniciativa en contra de la inmigración «en masa» resultó ser un tema recurrente y al final de la reunión se procedió a registrar los deseos y los temores de los miembros de la comisión. Pero ahora a relatar lo sucedido paso por paso: El tema del congreso era el punto principal del programa de la conferencia.

Tres reivindicaciones centrales

L@s presentes en la reunión se pronunciaron claramente favorables a los si-

guientes puntos: mejorar la regulación de los horarios de trabajo en los Convenios Colectivos («GAV/CCT»), agilizar la obtención de Declaraciones de Fuerza Obligatoria («AVE/DFO») por parte de la Secretaría de Estado para la Economía («SECO») y ajustes en el Código de Obligaciones («OR/CO») en materia del horario de trabajo. La propuesta concreta que se presentó es la limitación de horas extras para todos los sectores económicos, fiscalización de las mismas y aplicación de sanciones en caso de incumplimiento.

Personas, no mercancía

Tanto en el debate del tema del congreso como en las reflexiones en relación a los resultados de la votación resaltaba, que queremos que nustr@s empleador@s y las personas que nos rodean nos respeten como seres humanos independientemente de donde venimos o desde cuando estamos aquí. No somos ni números ni «l@s extranjer@s», por eso reivindicamos que



El tema del congreso «Mi trabajo, mi tiempo» era el punto principal del programa de la conferencia.
Foto: Rogério Sampaio

el aprecio y la solidaridad, que son elementos claves de un sindicato sean más que conceptos vacíos. Como miembros de la Syna tod@s podemos aportar ayudando a reducir temores, para que no se pueda volver a repetir un resultado de votación como aquel del 9 de febrero.

sabine.hunger@syna.ch,
Servicio política social

Trabajador@s del hogar

Ratificar el Convenio de la OIT

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la herramienta clave para mejorar la situación de l@s trabajador@s del hogar. Suiza tiene que ratificar el Convenio – por solidaridad internacional y por estar directamente afectada.

A nivel mundial más de 60 millones de personas se desempeñan como trabajador@s del hogar, 80 por ciento de ell@s son mujeres. Comúnmente cobran salarios bajos cumpliendo con una larga jornada laboral. Muchas veces son víctimas de violencia, particularmente de violencia sexual. Sólo el diez por ciento de tod@s l@s trabajador@s del hogar están bajo la protección del código general del trabajo. El Convenio que entró en vigor el

año 2013 contiene normas relativas al horario de trabajo, salario, seguridad, salud etc., además protege a l@s migrantes del abuso por parte de las agencias privadas de empleo.

En los últimos dos años 25 países al redor del mundo han mejorado la protección legal de l@s trabajador@s del hogar. En Brasil 6,5 millones de trabajador@s del hogar obtuvieron el derecho a un seguro de desempleo, a una jubilación y una semana laboral de máximo 44 horas. España fijó normas mínimas en materia de salario, días libres y remuneración de horas de guardia y ya son once los países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, entre ellos Italia y Alemania.

Un paso lógico

Con el envejecimiento de la población la demanda por trabajador@s del hogar está en alza. En Suiza ést@s trabajador@s del hogar frecuentemente trabajan en

condiciones precarias, tratándose generalmente de migrantes, muchas veces sin permiso de estadía a l@s que se hace difícil defender sus derechos. Suiza identificó el peligro de que esas personas vulnerables sean explotadas y estableció un contrato tipo para l@s trabajador@s del hogar siendo el único contrato tipo válido en todo el territorio nacional. La ratificación del Convenio 189 se puede interpretar como una continuación lógica del contrato tipo teniendo así una dimensión de política interna.

Tanto el consejo federal («Bundesrat») como los cantones recomiendan ratificar el Convenio 189. La comisión correspondiente del Senado («Ständerat») se pronunció claramente favorable a la ratificación el 10 de enero 2014.

Denis Torche, Responsable de la política tributaria y financiera,
torche@travailsuisse.ch

Espanha e Portugal

A formação profissional

Mais um ano realizou-se em Espanha e Portugal cursos de formação para trabalhadores da construção. Apesar dos tempos de crise, podemos confirmar que o empenho e o interesse das autoridades de Portugal e Espanha neste projecto continua. Estes cursos de formação continuam a ser coroados com grande sucesso.

A associação patronal e os sindicatos estão interessados em apoiar estes cursos em Portugal e Espanha e irão continuar a promovê-los. Também realizamos reuniões de trabalho com as entidades e responsáveis dos cursos portugueses e espanhóis resolvendo questões pendentes e informando sobre o andamento dos cursos.

La delegação

Um centro de formação está localizado em Artejo (Espanha) e dois centros de formação estão localizados no Porto (Portugal) CICCOPN e Lisboa (Portugal) CENFIC: A comitiva suíça era formada pelos Srs., Jean-Pierre Grossmann (AEC), Marco Gervasi, Nicole Bieri, Durdjicas Gervasi, André Kaufmann, Aurora Garcia, Marília Mendes (Unia) e Rogério Sampaio (Syna).

A visita teve lugar em uma atmosfera cordial entre as delegações suíça e às delegações de Espanha e Portugal. Constatamos benéfico à formação que os monitores recebem em Sursee, porque contribuiu para melhorar a qualidade de formação dos formandos. Notamos que aumentou o nível e o interesse em relação ao ano anterior, tendo participado muitos trabalhadores jovens.

Visita a Espanha

Fomos recebidos pela delegação espanhola suficiente. Estiveram presentes Hipolito Louzada, D. Lodeiro Jesus Varela, D. Jesús Romero, José Luis Prado, Sr. Fernando.

As autoridades Espanholas continuam muito interessadas em prosseguir à nossa parceria e consideram importante que os espanhóis estejam a aproveitar os conhecimentos nos canteiros de obra suíços e a integrarem-se. Sr. Grossman proferiu uma palestra sobre a situação na Suíça, mostrando a necessidade da



Participantes do curso em Portugal.

Foto: Rogério Sampaio

Suíça continuar a recrutar e formar mão-de-obra estrangeira, justificando às razões pelas quais precisamos de continuar com estes cursos de formação. Durante a visita técnica às obras o Sr. Gervasi, pude observar os aspectos técnicos e debater com os monitores e formandos os detalhes dos trabalhos.

Visita a Portugal

No centro do Porto, a delegação foi recebida pelo Sr. Amílcar Sampaio, Sr Ferreira e Sr. Bastos. Durante o seminário, também foi elogiado a qualidade dos alunos e o interesse das autoridades Portuguesas em continuar a participar neste projecto.

Os alunos foram informados sobre a situação no sector da construção civil suíço e as vantagens de formação e os seus direitos salariais após à conclusão com sucesso no curso. Depois seguiu-se a visita com o Sr. Gervasi sobre questões técnicas. Ele fez questão de destacar o que é estava bem feito e o que poderia ser melhorado.

O Centro de formação profissional de obras públicas centro e sul no Prior Velho Novamente a recepção foi calorosa. Estiveram presentes Srs. Fernando Carvalho Mourato, e Sras. Maria de Fátima Raimundo, Ana Paula Pedro.

A situação é semelhante à do Centro do Porto, embora se tenha lamentado a fraca participação de formandos. Foi elogiado o interesse dos alunos e do Centro de formação. Compro-

vou-se que o investimento na formação (no inverno), vale a pena. O centro de Lisboa está em bom estado e bem equipado. Sr. Grossmann, Sr. Gervásio prometeram renovar algum material de construção que por causa do uso está um pouco deteriorado. Foi acordado que o próximo curso de Monitores terá lugar na semana 37.

rogerio.sampaio@syna.ch,
Secretário regional

Membros recrutam membros

Syna empenha-se pelos valores do mundo do trabalho.

Recruta para nós um novo membro, em seguida, oferecemos-lhe Fr. 100.-. Contacta via www.syna.ch ou 0848 848 868.



Juntos somos fortes!

Cours 2014



La correspondance au goût du jour I et II

Les mardis, 6 mai 2014 et 21 octobre 2014 de 09h00 à 17h00, Hôtel Beau Lac, Neuchâtel

Contenu 1^{er} jour: Connaître et appliquer les règles du style commercial actuellement en vigueur, repérer et éviter les erreurs courantes, acquérir de l'assurance et gagner en efficacité de rédaction.

Contenu 2^{ème} jour: Connaître et appliquer les standards de l'écriture professionnelle, transmettre le message dans les meilleures conditions, varier son style personnel, analyser des lettres professionnelles, professionnaliser ses écrits.

Formatrice: Mme Isabelle Papilloud, responsable de formation auprès d'IPT, brevet fédéral de formatrice d'adultes, brevet fédéral d'assistance de direction

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

Inscription: jusqu'au mardi 8 avril 2014, pour les 2 journées

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

Sous pression et sans stress

Jeudi et vendredi, 8 et 9 mai 2014 de 9h00 à 17h00, Hôtel et centre de congrès La Longeraie, Morges

Objectifs: A travers un atelier ou un processus individuel de la Méthode Grinberg, vous pouvez apprendre à prendre conscience de votre réaction physique et automatique face au stress et à la stopper. Ce qui vous permettra d'éviter de vous épuiser ou de vous créer des symptômes physiques tels que migraines, douleurs dorsales, troubles de la concentration ou / et du sommeil, tensions dans la nuque et des épaules, dysfonctionnements au niveau de divers systèmes tels que digestion ou nerfs, manque de motivation, fatigue constante, Burn-out ou autres.

Formatrice: Mme Rita Rütsche, enseignante et praticienne diplômée de la méthode Grinberg

Inscription: jusqu'au lundi 7 avril 2014

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

Décider, déléguer et motiver – l'ABC du chef d'équipe

Jeudi et vendredi, 15 et 16 mai 2014 de 9h00 à 17h00, Hôtel et centre de congrès La Longeraie, Morges

Objectifs: Décider: définir les objectifs d'une prise de décision, planifier les étapes de cette prise de décision, soupeser les contraintes et ses enjeux. Déléguer: préparer une délégation de tâches, mener un entretien dans cet objectif, faire un bilan constructif. Motiver: connaître les principales sources de motivation, définir un plan de motivation pour son équipe, construire une dynamique de respect et de confiance.

Intervenant: M. Gabriel Delaunoy, médiateur, coach, spécialiste gestion d'équipe

Inscription: jusqu'au mercredi 16 avril 2014

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

Mobbing et harcèlement sexuel : démêler le vrai du faux et prévention ad hoc

Lundi 2 juin 2014 de 9h00 à 17h00, Hôtel La Prairie, Yverdon

Objectifs: Définir le mobbing et le harcèlement sexuel, analyser leurs causes, distinguer le vrai du faux dans le harcèlement, connaître les conséquences, prévoir les mesures pour lutter contre le mobbing et le harcèlement sexuel, connaître les organismes aidant à gérer ces difficultés.

Intervenant: M. Samuel Perriard, consultant spécialisé, Directeur de l'Institut de formation Concertation, médiateur FSM-ASM

Inscription: jusqu'au lundi 5 mai 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!

Négociations salariales

De l'avancée au ralenti jusqu'à l'arrêt

On prend les mêmes et on recommence. Quatre fois.

Comme chaque année, Syna et les associations patronales régionales de l'industrie horlogère se sont réunies pour négocier les salaires minimaux d'embauche (SME) prévus par notre CCT. Du point de



Des salaires justes dans l'horlogerie

Photo: Fotolia

vue de la forme, Syna salue la simplification de la négociation, en réunissant tous les représentants patronaux à une seule table, au lieu de multiplier les binômes patronaux et les séances qui ne sont qu'une répétition souvent l'une après l'autre. Sans oublier le grand défaut du partenariat social horloger : il compte quatre (!) CCT différentes rien que pour la Suisse Romande, une de plus si l'on considère la Suisse alémanique. Nous avons souligné cette absurdité et réitéré notre volonté de n'avoir qu'une seule CCT entre la Convention patronale et les syndicats à partir de 2017, échéance de notre CCT actuelle.

Contenu décevant

En ce qui concerne le contenu, c'est encore loin d'être satisfaisant. Les augmentations ob-

tenues ne sont certes pas négligeables, mais elles maintiennent les SME à des niveaux modestes, compte tenu des résultats phénoménaux de la branche des dernières années (depuis vingt ans la branche progresse, et fait chaque fois mieux que l'année précédente, sauf en 2009). Les travailleuses et travailleurs de la branche le savent bien : leur industrie se porte au mieux. Grand point noir en 2013, quand seul les non qualifiés avaient vu les SME augmenter, cette fois les qualifiés n'ont pas été oubliés, un signal qui a également contribué à la bonne tenue du « non » le 9 février dans les régions de frontière sauf le Tessin, où les salaires minimaux sont beaucoup plus bas !

Toujours pas d'accord à Neuchâtel

Si une entente a pu être trouvée dans les autres régions, ce n'est pas le cas de Neuchâtel, où la dernière proposition patronale a été refusée, étant jugée trop basse.

diego.frieden@syna.ch
Secrétaire central

Mouvement des retraités

Décider et organiser ensemble

Que m'apporte un syndicat lorsque je ne suis plus dans la vie active, lorsqu'il ne négocie plus pour moi des augmentations de salaires, que la durée du travail et les vacances ne jouent plus de rôle et que je ne crains plus de conflits juridiques en relation avec le travail?

Le syndicat Syna est un mouvement d'humains, qui se sont regroupés et s'engagent communautairement pour le maintien et l'amélioration de leurs conditions de travail, de salaire mais aussi de vie. Cela signifie que l'engagement syndical va au-delà de la vie active. A la retraite, de nombreux thèmes nécessitent une ac-

tive coopération. Pratiquement chaque région dispose d'un groupe ou d'une section de rentières et rentiers. Sur le plan suisse, le mouvement des retraités est présidé par Emil Hauser, Paul Rutz en est l'actuaire et Kurt Regotz agit comme secrétaire central de soutien.

Actif et varié

Dans les régions sont organisés annuellement des événements traitant de thèmes actuels. Un soin particulier est apporté à la convivialité ainsi qu'aux échanges d'expériences. Les retraités et retraitées de toute la Suisse participent à l'assemblée annuelle des délégués. Ici sont abordés des dossiers actuels et des orateurs de qualité sont écoutés. Couramment, des positions sont arrêtées sur des thèmes de société. Ainsi les opinions et l'expérience de vie de nos retraités et re-

traitées sont prises en compte lors de consultations pour le modelage futur de l'assurance-vieillesse, du système de santé ainsi que de l'assurance-maladie. La prise en charge et les soins des personnes âgées et la protection légale des aînés sont également abordés. Le collègue Henes Rudolf représente notre mouvement des retraités auprès du Comité de Travail.Suisse. La Commission nationale des retraités de Syna se réunira la prochaine fois, le 23 avril 2014. L'assemblée des délégués aura lieu le 4 juin 2014 à Olten. L'objectif du mouvement suisse des retraités de Syna est de permettre à tous les intéressés d'apporter leurs idées au-delà de leur vie active. Ainsi Syna reste un mouvement syndical tout au long de la vie.

kurt.regotz@syna.ch,
président de Syna

Effets de l'immigration de masse

Quel avenir?

Presque journallement éclatent de nouvelles informations sur les effets du résultat de la votation du 9 février 2014. Le Oui à l'initiative sur l'immigration de masse nous préoccupe tous. La votation déploie ses conséquences justement dans les régions dans lesquelles des milliers de travailleuses et travailleurs franchissent quotidiennement la frontière.

Que l'on soit au Tessin, en Suisse romande, en Suisse occidentale ou orientale, partout règne momentanément une grande insécurité. Les partenaires ont un délai transitoire de trois ans pour bien saisir la problématique et en mesurer les conséquences. Dans tous les cas, les employeurs sont mis à contribution. Dans trois ans, ils ne recevront plus aussi facilement de la main-d'œuvre. Ainsi, nous entrons dans un débat brûlant. Quid de la Santé en Suisse occidentale sans les frontaliers et frontalières? Et de l'informatique à Genève sans eux? Que serait le Tessin dans le domaine des services sans les frontalières et frontaliers? Inimaginable? Le très explicite Oui du Tessin à l'initiative montre clairement où le bât blesse. Ce sont les peurs du chômage, du dumping salarial et de mauvaises conditions de travail, qui tenaillent la population à cause des 60 000 frontaliers qui travaillent au Tessin. Ou la réalité exprimée différemment; ce sont les employeurs qui préfèrent engager des frontaliers-ières plutôt que des indigènes. Que les employeurs optent économiquement pour des frontaliers meilleur marché, démontre le besoin d'agir. Les marchés du travail du Tessin, de Genève, de Bâle doivent être mieux protégés. Et comme il s'agit d'un problème national, la responsabilité en incombe à la Confédération, à la politique fédérale et plus particulièrement au Seco.

Volonté politique

Ni face à cette initiative, ni pour l'initiative des salaires minimaux, le monde politique n'a présenté un contreprojet.



Pour que le travail soit accompli aussi au futur, les responsables de la politique et de l'économie doivent finalement prendre leurs responsabilités.

Photo: Colette Kalt

Cette passivité est usante pour les travailleuses et travailleurs, les syndicats et le peuple qui ne font pas partie des cercles qui s'enrichissent constamment. L'obtention de déclarations de force obligatoire qui dure des années et les obstacles pour l'obtenir qui ne sont éliminés que marginalement, sont absolument inacceptables. Le Tessin se sent abandonné par la Confédération. Combien d'appels au secours doivent encore retentir avant que la politique redevienne active? Depuis l'introduction de la libre circulation, beaucoup de personnes en ont profité. Notamment le bien-être de notre Etat. Cependant, nous sommes encore bien éloignés de la totale application des mesures élémentaires d'accompagnement. La volonté populaire s'est dressée maintenant contre les louvoisements politiques. N'affirmez pas que la politique doit être plus rapide et plus efficace? Les propositions ne manquent pas, l'énergie pour les appliquer est plus incertaine.

La peur: un mauvais compagnon

Pendant que de nombreuses personnes ont voté oui par peur d'une croissance débridée, d'un mitage du territoire, ce sont maintenant les frontalières et fron-

taliers qui tremblent. Beaucoup sont désécurisés face à l'avenir. Leur existence est menacée, et les relations amicales entretenues jusqu'ici entre les indigènes et eux se tendent maintenant. Nous avons la possibilité d'obtenir une stabilité par des contrôles qui apportent des avantages aux deux parties. Mais au lieu d'attendre, les solutions doivent être mises en place.

Syna est prêt, dans le cadre d'une solution nationale, à s'asseoir autour d'une table ronde pour organiser un marché du travail qui tranquillise toutes les parties. Nous glisserons nos propositions avec insistance dans les discussions. Et toutes et tous ont la possibilité, le 18 mai prochain, de déposer un Oui clair dans les urnes, afin que les salaires minimums soient protégés. Avant tout là où aucune réglementation n'existe pour le moment. C'est justement par le salaire minimum que nous pourrions combattre efficacement le dumping salarial. Et pour que les règles s'appliquent, les cantons doivent prévoir les ressources financières nécessaires. Ainsi la confiance fortement ébranlée par le vote du 9 février pourrait être rétablie.

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

Simon Caviezel, imprimeur et façonneur

Rester toujours optimiste

Pour Simon Caviezel, la cohésion et la convivialité sont importantes. Il n'est pas toujours d'accord avec Syna mais compte toutefois 45 ans de fidélité syndicale.

Cela ne faisait pas deux mois qu'il était en apprentissage lorsqu'il participa pour la première fois au rite d'initiation des nouveaux imprimeurs. Ce fut la fille du maître d'apprentissage qui écopa d'une douche froide et fut ainsi reconnue officiellement comme disciple de Gutenberg. Dans l'imprimerie et la composition typographique, le «Gautschen» est le baptême festif qui permet à l'apprentie ou l'apprenti qui a terminé sa formation d'être reconnu comme compagnon professionnel. Sur appel du maître de cérémonie, «Saisissez-le!» le jeune est empoigné et trempé dans une bassine remplie d'eau ou, lorsque l'on veut un baptême moins draconien, placé sous une éponge mouillée. Plus le jeune se défend, se débat et mord, plus on le plonge dans la cuve la tête la première.

Temps bien rempli

Cela fait pratiquement 45 ans qu'il a adhéré au Syndicat des arts graphiques. «Chez nous, au village, vivait un compositeur typographe qui pensait que cela serait bien s'il devenait membre d'un syndicat. A cette époque, les apprentis étions nombreux, la collaboration bonne et nous partagions de nombreux loisirs.» Il se rappelle volontairement des excursions à ski, des voyages ou de sympathiques sorties organisées tout au long de l'année. Aujourd'hui, la vie s'emballe. Les gens ont de moins en moins de temps. Pour lui ce n'est pas différent. «Dans quatre ans, je serai déjà retraité, c'est peut-être une raison qui m'a incité à ne pas devenir président régional de Syna. Car si je m'engage, c'est pleinement. Et le temps nécessaire pour un tel mandat me manque.» A côté de son travail, Simon Caviezel compte de nombreux hobbies et deux jardins qui font toute sa fierté. Dans le jardin fruitier poussent des coings, des prunes, des abricots, des cerises, des raisins, des groseilles. La récolte s'étale ainsi du début de l'été à

la fin de l'automne. Je dois toujours me préoccuper que quelqu'un récolte les fruits pendant mes vacances. C'est ma fille qui s'en est occupée l'automne passé. «Au cours des deux dernières années, nous avons eu tellement de prunes que les branches pliaient.» Dans le jardin de légumes, les feuilles croissent pour la spécialité de Capuns; les côtes de bettes. C'est naturellement très important pour un Grisonnais. Effectivement, les feuilles sont farcies et roulées. «Mais un jour, j'ai dit à ma femme: viens, nous les empilons et les garnissons, comme cela tu auras moins de travail.»



Simon Caviezel n'a pas besoin de partager toutes les opinions de Syna pour être un membre convaincu du syndicat. Photo: Colette Kalt

Industrie en profonde mutation

Au cours des années, l'Industrie graphique a totalement changé. Beaucoup de journaux ont disparu, les travaux d'impression reculent massivement. «Dans les Grisons, ce n'est pas aussi tragique que le Plateau où des entreprises entières ont été fermées. Mais toutefois et seulement pour vous donner un exemple, nous produisons encore quelques cartes standard pour Noël. Lorsque j'étais apprenti, nous faisons pour nos nombreux clients des impressions individuelles. Notre artisanat vit un changement brutal.» Chez l'éditeur «Südostschweiz» où Simon travaille depuis son apprentissage, existe une convention collective de travail. Lorsque le vide conventionnel s'installa l'année passée dans l'Industrie graphique, il participa à quelques assemblées professionnelles. «Ce que j'y ai entendu au sujet des conditions de travail de certains collègues de la branche m'a choqué. Mais

chez nous, ce n'est pas pareil. Nous avons vraiment de bonnes conditions de travail.» Quand bien même il n'est pas sorti indemne des bouleversements de la branche, il prend les choses du bon côté. Jusqu'il y a 6 ans, il a travaillé à Bonaduz. Lorsque cette filiale fut fermée, le personnel fut transféré à Coire. Mais il ne put plus travailler là-bas comme formateur d'apprentis. Ils en avaient déjà un. Mais cela n'a pas ébranlé Simon. Maintenant, il est co-dirigeant du parc des machines et c'est tipp topp. Simon est convaincu que l'on obtient plus par l'art du compromis. Cela l'agace encore aujourd'hui que Syna ait lancé une initiative vacances. «A mon avis, ce n'était pas habile de revendiquer six semaines de vacances. Je suis convaincu que le peuple aurait accepté cinq semaines de vacances pour tous. Mais six, c'était trop.»

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

Fortifier le système dual

En discussion avec Bruno Weber

Depuis des années, Bruno Weber s'investit dans le domaine de la formation pour Travail.Suisse. Depuis l'existence de la Commission Jeunesse.Suisse, Bruno en est le chef responsable. A l'occasion de la séance de la Commission de Jeunesse.Suisse du 22 février 2014, Bruno démontra les nouveautés du système de formation. Nous l'avons interrogé pour en savoir plus.

Bruno, quels sont les plus récentes évolutions du système de formation?

Ce qui est important, c'est le meilleur positionnement de la haute formation professionnelle. A la formation professionnelle supérieure appartiennent les Hautes Ecoles, les examens professionnels et les examens supérieurs par branche. Pour réussir les examens professionnels ou les examens supérieurs par branche, un cours préparatoire est habituellement fréquenté. Jusqu'à maintenant, les élèves de la formation professionnelle supérieure étaient désavantagés par rapport à ceux des Hautes Ecoles. Cela doit changer. Le financement par les pouvoirs publics (Confédération, cantons) doit s'améliorer. En outre, le libre-passage doit régner dans le futur. Cela signifie que dans la formation supérieure et dans

les Hautes Ecoles, les pouvoirs publics (Confédération ou cantons de domicile) sont obligés de cofinancer la filière d'étude, même si les élèves n'étudient pas dans leur canton de domicile. Finalement, un cadre national de qualifications doit être introduit. Il permettra la comparaison des filières d'étude. On démontrera que les diplômes de fin d'étude de la formation professionnelle supérieure sont comparables avec les Bachelors de fin d'étude des Hautes Ecoles. Les contenus sont différents mais pas le niveau!

Qu'est-ce que cela signifie pour la formation professionnelle?

Par ces décisions, la politique montre qu'elle a compris que les forces du système de formation suisse résident dans le fait que les chemins de formation professionnels et généraux sont reconnus comme équivalents. En Suisse ce n'est pas comme dans de nombreux autres pays où l'on ne se fie qu'à la formation académique mais où l'on bâtit sur une forte formation générale et professionnelle.



Bruno Weber connaît bien le système dual.

Photo: Travail.Suisse

Est-ce que cela signifie que l'apprentissage devient plus attractif ?

L'apprentissage est déjà attractif aujourd'hui. Mais avec le meilleur positionnement de la formation professionnelle supérieure, l'attractivité est soulignée et renforcée.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour les apprenants?

Celui qui se décide pour une formation professionnelle dispose aujourd'hui de différents et intéressants chemins ouverts. Il peut, après l'apprentissage, par le biais de la formation professionnelle supérieure ou la maturité professionnelle ainsi que les Hautes Ecoles, obtenir d'intéressants diplômes qui sont recherchés sur le marché du travail et offrent un haut rendement de formation.

Qu'en est-il pour ceux et celles qui ont terminé leur apprentissage et qui envisagent un perfectionnement professionnel?

Les personnes qui s'intéressent à une formation professionnelle supérieure doivent pouvoir profiter des modifications décrites au plus tard dès 2017, et cela dans le domaine financier également.

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

Position de Jeunesse.Suisse

Jeunesse.Suisse, commission jeunesse de Travail.Suisse dans laquelle Syna est représentée par cinq délégués, s'est penchée sur le système de formation suisse lors de sa séance du Comité du samedi 22 février 2014. Le Comité affirme l'importance d'un système de formation différencié dans lequel la formation générale et professionnelle est traitée sur pied d'égalité. Le Comité apprécie les efforts actuels des pouvoirs publics pour améliorer le libre-passage de la formation professionnelle supérieure, introduire un cadre national de qualifications et un

diplôme complémentaire, augmenter le soutien financier. Mais il souhaite aussi que l'équivalence soit mieux vécue dans le degré secondaire I. Il demande qu'à l'avenir les classes de pro-gymnases dans lesquelles sont regroupés les élèves doués scolairement s'appellent classes de pro-maturité. Ces élèves ne doivent pas seulement être préparés pour le gymnase mais aussi pour la maturité professionnelle de même que pour le choix professionnel ou de formation générale ainsi que pour les différents chemins de formation professionnelle.