

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Le peuple décide

Le 18 mai, nous votons sur l'initiative des salaires minimaux. C'est l'occasion d'offrir de dignes moyens de subsistance aux travailleuses et travailleurs. Démontrons aux employeurs que leurs vaines promesses ne restent pas sans conséquences et que leurs insoutenables arguments évoqués dans le passé ne nous impressionnent pas.

Page 5

Faites la pause

Pour beaucoup de travailleuses et travailleurs, cela est plus facilement dit que fait. Car tout ce qui semble une pause n'en est pas nécessairement une, selon la loi. Et certains employeurs ne veulent pas que nous voler du temps.

Pages 2 et 6

Nouveaux parents

L'égalité ne se limite pas aux mêmes salaires pour les femmes et les hommes. Ce qui est normal aujourd'hui pour les mères, nécessitent encore un dur combat pour les hommes; le congé paternité. L'exemple de Daniel Kauf montre que ça peut aller autrement.

Page 17

Chaque chose en son temps

Sommaire

Rattrapage formation	Page	3
Immigration de masse	Page	4
Salaires minimums	Page	5
Conférence de branche	Page	5
Chimie/pharmaceutique	Page	6
Second-œuvre	Page	7
Pages romandes	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Pagina en español	Page	14
Página em português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Congé de paternité	Page	17
Brücke · Le pont	Page	18
Nous sommes Syna: Meli	Page	19
Cours jeunesse	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, 30 mai

Clôture de la rédaction Mercredi, 14 mai, 12h00



Je me réjouis du Congrès Syna 2014. Non que je n'aie plus à imaginer l'avenir, car je me retire de la présidence. Au contraire, j'apprécie la possibilité en tant que président d'une organisation de travailleuses et travailleurs de contribuer à façonner notre monde du travail. Après 8 ans, je connais beaucoup mieux mon rôle de président qu'au début. Mais c'est le moment pour moi de quitter la présidence. Certes, nous n'avons pas atteint la croissance souhaitée du nombre de membres, mais nous sommes stables et solides financièrement. Syna vit ses valeurs et est un partenaire social fiable. En automne de cette année, je transmettrai avec joie la direction de Syna à mon successeur désigné Arno Kerst.

Mon travail – mon temps

Comme dans le passé, nous lançons des signes en toute indépendance pour l'amélioration du monde du travail. Sous le titre «Mon travail – mon temps» nous analysons en profondeur, et dans un très large cadre, la relation du temps avec le travail. En automne 2013 déjà, nous nous sommes occupés intensivement de cette thématique. Depuis le début de cette année, nous questionnons nos membres dans les régions, dans les sections, auprès des branches et des commissions. Des enquêtes externes représentatives nous livrent de précieuses indications. De tout cela résultera nos constatations, nos revendications, nos approches de solutions et demandes à l'économie et à la politique.

Progression du travail gratuit

Lors de la conférence de presse du 28 avril 2014, nous avons traité de la problématique des heures supplémentaires. En Suisse, un énorme travail supplémentaire est produit et cela depuis longtemps. En toujours moins de temps, les employeurs exigent de plus en plus de prestations. Et de moins en moins de travailleurs et travailleuses parviennent à fournir ces prestations dans le temps prévu par le contrat de travail. Ils doivent donc accomplir des heures supplémentaires. Sur la base de différentes enquêtes, nous consta-

tons que beaucoup de ces heures supplémentaires ne sont ni compensées, ni payées. Selon des estimations, cela représenterait un montant annuel de 1 milliard de francs. En soi, ce n'est pas la somme totale estimée qui nous effraie, mais la situation individuelle des travailleurs et travailleuses concernés.

Maintenir la saisie du temps de travail

La Loi sur le travail règle la protection de la santé et prescrit la saisie du temps de travail. De nombreux politiciens et des employeurs veulent maintenant abolir la saisie légale du temps de travail. Ainsi serait évacué le problème du travail et des heures supplémentaires. Si le contrôle de la durée du travail était supprimé, personne ne saurait si le temps contractuel de travail serait respecté, si la durée maximum de travail ne serait pas dépassée, si les durées minimum de repos seraient respectées. Il n'y aurait plus d'heures supplémentaires.

Une forte majorité des travailleurs et travailleuses que nous avons interrogés sont pour le maintien d'une saisie correcte du temps de travail. Celles et ceux qui veulent abolir la saisie du temps de travail jouent avec la santé et le revenu des travailleuses et travailleurs. C'est pourquoi Syna en exige le maintien comme condition d'une rémunération correcte et d'un travail sain.

kurt.regotz@syna.ch,
président

Retraitées et retraités de Syna

Invitation à l'Assemblée des délégués (AD) du 4 juin 2014 à 09 h 45, salle Aare, Secrétariat central Syna, Römerstrasse 7, Olten. En plus des affaires statutaires, nous traiterons des thèmes suivants:

- Renforcement des mouvements de retraités Syna
- Initiatives PDC
- Invité: Michel Pillonel, Transfair, président de la Fédération suisse des retraités, co-président de l'Association des seniors actifs et des organisations d'entraides Suisse, Conseil suisse des retraités

L'invitation écrite vous sera transmise par les secrétariats régionaux. Chaque mouvement régional de retraités-es a droit au moins à deux délégués-es.

Rattrapage formation

Manque de personnel qualifié

Le manque de travailleuses et travailleurs qualifiés s'accroîtra au cours des prochaines années. La formation de rattrapage d'adultes sans certificat de capacité devient ainsi de plus en plus importante. C'est pourquoi les cantons doivent consolider le régime des bourses et améliorer l'accès à l'information et aux conseils.

Une personne sur huit entre 25 et 64 ans n'a pas terminé un apprentissage. Ce sont plus de 600 000 adultes qui gagnent peu. Ils sont fréquemment et à plusieurs reprises chômeurs. Ils dépendent aussi plus tôt de l'aide sociale et souffrent couramment de problèmes de santé. Ce constat résulte d'études mandatées par Travail.Suisse. Et elles montrent que la formation de rattrapage paie: les personnes concernées gagnent plus, ont une place plus sûre et leur notoriété grandit. La société en tire également profit car les personnes disposant d'un certificat de capacité gagnent mieux, paient plus d'impôts et sont moins dépendantes des assurances sociales et de l'aide sociale.

Moins de conclusions d'apprentissage par des adultes

Selon les estimations, 52 000 à 93 000 personnes remplissent les conditions pour accomplir un apprentissage de rattrapage. Un tel apprentissage pour les adultes peut être suivi à temps partiel ou raccourci mais accompagné professionnellement. Finalement il existe pour certaines professions des procédures de validations pour faire reconnaître l'expérience professionnelle. Les possibilités sont donc multiples. Cependant il ne reste que 1300 adultes qui, par année, réussissent un certificat de capacité. Et pourquoi cela? Parce qu'une grande par-



Si le chemin des adultes vers le rattrapage formation n'est pas aplani, le manque de personnel qualifié va encore s'aggraver.
Photo: Fotolia

tie de la population connaît à peine ces possibilités. Et cela est également valable pour les ressources humaines et les maîtres d'apprentissage dans les entreprises. Une large campagne d'information est le remède qui s'impose pour encourager les adultes à suivre et conclure un apprentissage.

D'importants obstacles financiers

Dans de nombreux cas, la formation de rattrapage bute tout simplement sur des problèmes d'argent. Vivre pendant 2 ou 3 ans d'un salaire d'apprenti est pour beaucoup d'adultes vivant en ménage impossible financièrement. Se préparer à un examen de fin d'apprentissage en plus de la vie de famille et de la profession demande du temps et de l'énergie. Beaucoup interrompent une formation de rattrapage à cause d'un stress excessif. Une réduction du temps de travail est rarement envisageable car la majorité des manœuvres ne gagnent que 4500 francs env. par mois. Un jour de congé pour l'école et l'étude leur coûte 900 francs. C'est trop pour la plupart. En principe les personnes sans certificat de capacité ont droit à des bourses. Cependant, beaucoup de cantons limitent l'âge maximal des ayant-droit et du montant des bourses. Cela doit changer: les bourses

doivent être octroyées à tout âge et couvrir les besoins usuels des requérants. Les branches économiques et les cantons disposant de fonds de formation doivent également soutenir financièrement les adultes qui se lancent dans une formation de rattrapage. Le fonds paritaire de la Convention nationale du secteur principal de la construction paie par exemple, déjà aujourd'hui, des indemnités pour perte de salaire induites par la fréquentation des cours.

Déterminer un objectif commun

Il y a donc des obstacles à éliminer afin que plus d'adultes puissent suivre un apprentissage. En plus, la Confédération, les cantons, les syndicats et les organisations patronales doivent promouvoir d'une façon ciblée la formation de rattrapage. La formation des sans diplôme qui travaillent déjà dans la profession est également intéressante pour l'employeur. La relève professionnelle ne peut être couverte que par des jeunes.

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

Intéressé-e?

Sous www.adressen.sdbb.ch vous trouvez le centre de conseils professionnels de votre région. Vous y apprenez vos possibilités, comment vous devez agir au mieux et si vous avez droit à des bourses.

OUI à la protection des salaires
au salaire minimum
le 18 mai

Initiative contre l'immigration de masse

Agitation déplacée

Après l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse, nous remarquons sur la scène fédérale une hystérie dans les discussions d'application. On se dispute déjà sur les contingents ou les systèmes de répartition. Une analyse soignée de la situation initiale fait défaut.

Un mois après l'acceptation de l'initiative, la Conseillère fédérale Simonetta Sommaruga et le Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann ont échangé sur les dispositions d'application avec les dirigeants des partenaires sociaux, parmi lesquels Travail.Suisse et Syna, les cantons ainsi que des fédérations représentant villes et communes. Désormais se dérouleront des séances hebdomadaires d'un groupe d'experts auquel Travail.Suisse est associé. En juillet déjà, le Conseil fédéral veut présenter des concepts expliquant comment l'initiative peut être appliquée. Et d'ici la fin de l'année, un texte de loi doit être prêt et soumis à la procédure de consultation. Un parcours sportif et, de l'avis de Travail.Suisse, cela n'empêche pas des réflexions rigoureuses.

Elucider le contenu de l'initiative

Les nombreuses propositions d'application déjà formulées montrent que le texte de l'initiative est tout sauf clair. Quelques exemples: lorsqu'on indique que c'est la Suisse qui pilote l'immigration, personne ne sait qui est «la Suisse». La Confédération, les cantons, les entreprises, la population? Cela doit être élucidé. Lorsqu'on écrit que le nombre des autorisations de séjour des étrangères et étrangers doit être limité, on ne pense pas qu'à l'immigration. Littéralement cela signifie que tous ceux et celles qui sont déjà ici sont soumis à contingent. Ainsi, toutes les naissances d'enfants étrangers en Suisse doivent être contingentées.

Lorsqu'il est inscrit que, pour la fixation des contingents, une priorité à l'embauche est octroyée aux Suisses et Suissesses, cela ne signifie pas que la priorité nationale doit être prise en considération lors de l'octroi de chaque autorisation individuelle de séjour. L'ancien système de «la priorité nationale»



Peu importe d'où ils viennent: ce ne sont pas les personnes migrantes qui menacent les salaires suisses, mais les employeurs et la Confédération lorsque les mesures d'accompagnement manquent d'efficacité ou n'existent tout simplement pas.

Photo: Fotolia

n'est sûrement pas pensé. Mais alors quoi? Face à de si nombreuses questions, des décisions fondamentales doivent être adoptées, avant que les réflexions et démarches d'application soient abordées. Mais jusqu'à maintenant, tous ces principes de base font défaut.

Pas de protection

Quelques travailleurs et travailleuses sont tout à fait d'avis que les contingents et les contrôles préalables des salaires protègent les salaires. Mais ce n'est pas le cas. Un regard rétrospectif montre que les saisonniers, malgré les contrôles préalables, gagnaient 15 pour cent de moins que les personnes établies. Et depuis l'introduction de la libre-circulation des personnes, le salaire des frontaliers et frontalières a clairement augmenté.

Les salaires des Suisses sont protégés seulement lorsque les employeurs doivent payer autant pour les frontaliers ou les étrangers. Pour que cela fonctionne, il faut des contrôles sur le terrain, dans les entreprises, donc les mesures actuelles d'accompagnement.

C'est pourquoi Travail.Suisse revendique comme toujours de solides explications plutôt que des exercices fébriles de mise en application. Ce n'est que par le maintien des bilatérales que les salaires sont protégés sur le marché du travail. Ainsi les dispositions d'application sont possibles et ne seront pas défavorables aux travailleuses et travailleurs.

Martin Flügel, président,
fluegel@travailsuisse.ch

AD: Election à la vice-présidence

Le vendredi 9 mai 2014 se déroulera à Berne (dès 17 h 00 à l'hôtel Kreuz) l'Assemblée des délégués (AD) de Travail.Suisse. Les délégués-es sont invités entre autres à élire deux nouveaux vice-présidents. Deux personnalités se tiennent à disposition: le Conseiller national Jacques-André Maire du canton de Neuchâtel et l'ancien Conseiller national co-président et secrétaire général de l'OCST, Meinrado Robbiani.

La question du temps de travail constitue le point thématique principal. Pascal Richo, chef de la division des prestations des conditions de travail auprès du Seco, et Gabriel Fischer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse, parleront sur ce sujet. La participation à l'AD est ouverte à tous les membres de Syna. Le droit de vote est réservé aux personnes munies d'une carte de vote.

Initiative sur les salaires minimaux

Augmentation du chômage? Faux!

En mai, nous déciderons si un salaire minimum de 22 francs par heure sera introduit sur l'ensemble du territoire suisse. Les adversaires affirment que cela entraînera une croissance du chômage. Le niveau salarial s'est constamment élevé au cours des dernières années et aujourd'hui nous disposons d'un nombre de places de travail plus élevé.

Nous avons besoin de salaires minimaux pour créer une bonne base vitale pour les travailleuses et travailleurs. En comparaison internationale, le salaire minimum de 22 francs n'est pas trop haut. Pour introduire le salaire minimum allemand de 8.50 Euros, 16 pour cent des salaires ont dû être augmentés en Allemagne. En Suisse seuls 9 pour cent des salaires sont au-dessous de 22 francs par heure. Les effets

d'une introduction du salaire minimum sont nettement inférieurs.

Vivre décement de son salaire

Avec des salaires très bas, beaucoup de personnes travaillant à plein temps n'arrivent pas, dans la chère Suisse, à boucler les fins de mois. C'est particulièrement difficile pour ceux et celles qui ont des enfants. Une dépense imprévue, comme une facture de dentiste, peut déséquilibrer les finances. Lorsque les syndicats introduisent des salaires plus élevés dans les conventions collectives de travail, les entreprises et les représentants de l'économie entonnent toujours la même rengaine: ils prophétisent une augmentation du chômage. Aujourd'hui, le niveau salarial a clairement grimpé et nous avons plus de places de travail qu'autrefois. De nombreuses études le démontrent. Au contraire, les moutons noirs qui sévissent dans les rangs patronaux seront contraints d'augmenter leurs bas salaires. Ils diminueront un peu leurs bénéfices et travailleurs et travailleuses toucheront ainsi un

salaire peu plus élevé. Cela produit du pouvoir d'achat et des places de travail.

carlo.mathieu@syna.ch

Directeur du secteur des services



Votez le 18 mai en faveur de l'initiative sur les salaires minimaux. Graphique: Olivia Coray

Chimie et industrie pharmaceutique

Pressure sur le personnel

A mi-avril, les membres de Syna travaillant auprès de la chimie et de l'industrie pharmaceutique de Suisse alémanique se sont rencontrés pour une conférence professionnelle à Olten. Alors que la situation économique de la plupart des entreprises est très bonne, la pression sur les travailleurs et travailleuses ne cesse de s'accroître.

Que l'on travaille à BASF, Novartis, Lonza, Ems-Chemie, Syngenta ou dans la pharma, les rapports des membres de Syna se ressemblent. Les affaires tournent à plein régime, les entreprises gagnent beaucoup et bien.

Une bonne situation mal répartie

Pendant que les actionnaires se frottent les mains, la situation des travailleuses et travailleurs n'est pas comparable. Les conditions de travail ne se sont améliorées que de façon minime au cours des dernières années. Une restructuration est à peine achevée que survient la prochaine réorganisation. Et la pression sur la place de travail augmente constamment. Particulièrement choquant, le fait que des entreprises engagent des travailleuses et travailleurs temporaires non pas pour couvrir des pointes de production mais pour les faire travailler très longtemps à des conditions plus mauvaises et moins sûres. Les membres de Syna condamnent ce détournement des conventions collectives et prient les employeurs de servir les mêmes conditions de travail à l'ensemble de leur personnel.

Le travail par équipe

Le thème du Congrès Syna «Temps de travail» préoccupe également les membres de la chimie de Syna. A ce sujet, nous constatons que la saisie exacte du temps de travail doit absolument être maintenue. Car elle est la base d'une rémunération correcte du travail accompli et la condition pour juger objectivement la charge du travail. Les exigences de certaines entreprises de baisser les indemnités pour travail d'équipe sont refusées catégoriquement par les travailleurs et travailleuses! Les entreprises de la chimie et de la pharmacie ne doivent pas seulement être les précurseurs du rendement mais en particulier aussi des bonnes conditions de travail.

arno.kerst@syna.ch,
Vice-président

Les travailleurs et travailleuses sont exploités

Mon travail – ma pause

Celui ou celle qui travaille a droit à des pauses. Bien que la Loi sur le travail prescrive de claires dispositions minimum au sujet de la durée et du moment de la pause, Syna constate constamment que celles-ci ne sont pas octroyées correctement.

Les pauses régulières au travail ne sont pas seulement importantes pour la santé et la sécurité d'exploitation mais font partie du quotidien tout comme la fin du travail journalier. Les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir se reposer et s'alimenter dans des conditions raisonnables. La Loi sur le travail s'exprime clairement à ce sujet. Lorsque la journée de travail dure plus de 5 heures et demie, le travail doit être interrompu par une pause minimale d'un quart d'heure. Si la durée du travail est supérieure à 7 heures, la pause doit être de 30 minutes et au-dessus de 9 heures de travail, elle durera 60 minutes.

Des pauses qui n'en sont pas

Comme la pause n'est pas considérée comme temps de travail, les travailleuses et travailleurs peuvent disposer librement de ce temps. Si la place de travail ne peut être abandonnée, la pause n'est pas un véritable arrêt du travail, mais du travail à payer. De même, les pauses octroyées au début et à la fin du travail ne sont pas de véritables pauses. Car le but effectif de la pause est le repos et le ravalement. Les pauses ne sont valables que lorsqu'elles sont octroyées environ au

milieu du temps de travail. Syna est de plus en plus confronté avec de mauvaises solutions de pauses. Spécialement dans le domaine du tertiaire, les pauses ne sont pas respectées. A l'hôpital, dans le commerce de détail ou dans la restauration et l'hôtellerie le personnel doit pouvoir s'asseoir ou prendre une collation tout en servant la clientèle. Cela n'est pas conforme à la loi et le personnel peut s'y opposer.

claudia.stoeckli@syna.ch, Secrétaire centrale du secteur des services



Seule une véritable pause de travail, peut être déduite du temps de travail.

Photo: Fotolia

Santé

La flexibilité du temps de travail ...

Lorsqu'on demande au personnel s'il peut prendre ses pauses, il nous répond oui. Ce constat est fait par des contrôleurs de commissions paritaires auprès d'hôpitaux ou d'institutions de soins.

Jusque-là, rien de particulier.

N'est-ce pas?

Lorsqu'on y regarde de plus près, on s'aperçoit qu'il y a violation de la Loi fédérale sur le travail. Prenons l'exemple de la pause de midi dans un hôpital: si la journée de travail dure plus de neuf heures, le salarié ou la salariée a droit à une pause d'une heure au minimum. Dans la santé, on sait que les journées de travail sont lon-

gues et flexibles. On sait aussi que l'objectif des pauses vise à ce que le personnel puisse se reposer et se restaurer. Pour cela, les pauses doivent se situer au milieu d'une plage de travail. En principe, l'employé-e peut disposer librement de son temps de pause.

... et ses effets pervers

Néanmoins dans la santé ce n'est souvent pas le cas. Le personnel est à disposition de l'employeur pour être en mesure d'intervenir à tout moment dans le processus de travail. Alors, il prend sa pause dans la cafétéria de l'hôpital en portant son bip pour être prêt à intervenir sur demande. Bien que la pause ait été accordée et prise, elle ne pourrait être déduite du temps de travail. En effet, que l'employé-e soit dérangé ou non durant sa pause, cette dernière doit être

comptée comme temps de travail. C'est là où le bât blesse. Très souvent, nous avons constaté que l'employeur déduit la pause prise par son personnel alors qu'elle aurait dû compter comme temps de travail. Depuis des années, des centaines de personnes «offrent» leur pause à l'employeur en travaillant une heure et plus chaque jour sans être rémunéré. Cela doit correspondre à des milliers d'heures non payées. Voilà comment, dans les hôpitaux, on viole la Loi sur le travail. Certes, il n'y a malheureusement pas que dans les institutions de santé que la loi n'est pas respectée, dans d'autres branches comme le commerce de détail ou l'hôtellerie, ce genre d'infraction est également commis.

chantal.hayoz@syna.ch, Secrétaire centrale de la santé

Second-œuvre romand

Les travailleurs durcissent le ton

«La fête est finie», c'est sous ce mot d'ordre que 200 menuisiers et plâtriers-peintres romands ont pris part à des actions de protestation organisées par Syna, Unia et le SIT. Ils dénoncent l'entêtement du patronat de la branche qui refuse depuis trois ans des augmentations de salaire alors que les affaires sont florissantes.

Des pauses prolongées et des distributions de tracts ont été organisées sur les chantiers d'une quinzaine d'entreprises dans toute la Suisse romande notamment chez Favorol Papaux à Treyvaux, le chantier des Cèdres à Cologny, à Bulle, Brigue, Bramois, Martigny, etc. Très suivies, ces mobilisations d'avertissement ont permis de rendre visible l'ampleur du mécontentement qui règne dans les rangs des travailleurs et travailleuses. Déterminés, les salariés-es du second-œuvre ont dénoncé avec force le refus systématique d'accorder des revalorisations salariales depuis trois ans, alors que les entreprises marchent à plein régime et qu'elles bénéficient de subsides fédéraux à la rénovation des bâtiments.

Patrons égoïstes et ignorants

Campant sur leurs positions, les associations patronales romandes évoquent pour tout argument l'absence de renchérissement, passant sous silence l'excellente santé de leurs affaires. Les entreprises du second-œuvre sont au bénéfice de changements législatifs en lien avec les économies d'énergie. Ainsi, la Confédération subventionne à hauteur de 180 millions de francs les constructions avec haute efficacité énergétique. Ce blocage salarial est d'autant plus mal perçu que les charges des familles, notamment les primes d'assurance-maladie, n'ont fait qu'augmenter durant la même période.

Par le passé, les relations entre les syndicats et les associations patronales ont été marquées dans ces professions par une volonté commune de trouver des consensus pour le bien de tous les acteurs. Pour rappel, afin de préserver le secteur parti-



Les travailleurs et travailleuses en ont assez! Ils ne veulent pas supporter plus longtemps la position de leurs employeurs.
Photo: Giuseppe Di Mauro

culièrement exposé de la plâtrerie-peinture à la sous-enchère salariale, les partenaires sociaux ont adopté un nouveau système de caution opérationnel dès le 1^{er} janvier 2014, auquel doivent souscrire l'ensemble des employeurs de la branche en Suisse romande.

Cette entente est aujourd'hui mise à mal par l'attitude inflexible des associations patronales qui campent sur leurs positions sans accorder la moindre reconnaissance envers ceux qui contribuent à la prospérité des entreprises. Or il n'y a pas de paix du travail possible sans accords. D'autres mesures de lutte seront prévues si les négociations salariales de cet automne ne débouchent sur rien de concret.

Meilleures conditions en Suisse alémanique

La dernière demande d'augmentation salariale pour 2014, de 50 ct par heure soit un peu plus de 1,5 pour cent pour le personnel qualifié, a été refusée par les employeurs. En Suisse alémanique, le patronat a concédé des augmentations de 50 francs sur les salaires réels ainsi que des améliorations massives des salaires minimaux.

Afin de déterminer la revendication pour 2015, une large consultation des

travailleurs et travailleuses concernés est en cours. La Convention collective de travail du second-œuvre de Suisse romande, valable jusqu'à fin 2016, concerne quelque 3000 entreprises occupant 15 000 personnes.

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

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!

Les bons collègues sont là pour les convalescents.
Tout comme nous.

Ruf Lanz



SHARE
IF YOU
CARE

 Dites-le avec un «j'aime»
facebook.com/suvasuisse

Après un accident grave, il n'est pas facile de retrouver le même mode de vie. SuvaCare accompagne les convalescents en leur proposant un suivi complet sous forme de conseils, de prestations d'assurance, de médecine des accidents et de réadaptation. Vous pouvez aussi les aider: en leur offrant votre soutien et votre compréhension. Infos complémentaires: www.suva.ch/reinsertion

suvacare

Prestations et réadaptation

Jura

Assemblée Syna-Jura

Lors de la traditionnelle assemblée annuelle de Syna-Jura, 43 personnes se sont retrouvées à Bassecourt, dans une ambiance chaleureuse, pour écouter les rapports de l'année précédente.

Tous les points à l'ordre du jour ont été acceptés. Les comptes bouclent avec un bénéfice substantiel et Geatan Rauber fait son entrée au sein du Comité, les autres membres ayant été réélus par acclamations. Les différents rapports ont été également acceptés par acclamation. L'assemblée annuelle donne également l'occasion de remercier nos jubilaires. Pour 25 ans de fidélité: Cattin André, Cattin Marie-France, Chalon Claudy, Lourenço Carlo, Marquis Michel, Peluso Antonio, Willemin Léo. Pour 40 ans de fidélité: Cattin Simone, Sumerano Donato, Beuret Alexandre, Froidevaux Antoine, Gehrig Robert. Pour 50 ans de fidélité: Lièvre Jean-Pierre, Mouttet Maurice, Houlmann Roland. Toutes les personnes qui œuvrent pour la région Syna-Jura ont été remerciées par des applaudissements.

Le mot du président

Lors de l'assemblée Syna-Jura, le président, Jean-Daniel Demarez, nous a entretenus de la «notion, apparue au début du XX^e siècle, et malheureusement de plus en plus d'actualité: l'Homo oeconomicus. Comprenez: l'Homme est utile. Utile au bien-être de l'économie. Utile aux profits des entreprises. Utiles aux actionnaires. Il permet de construire des modèles économiques pour une maximalisation du rendement, conformément à l'hypothèse de l'efficacité du marché.

Bien sûr, Homo oeconomicus doit beaucoup sacrifier sur l'autel de la consommation. On attend de lui de la «flexibilité». L'annualisation du temps de travail est toujours plus à la mode, même dans les administrations, rendant ainsi impossible la notion d'heures supplémentaires, lesquelles devraient être justement rétri-



Une ambiance chaleureuse et une écoute attentive.

Photo: Pierre-Alain Grosjean

buées. Le travail sur appel s'étend. Les problèmes de logement impliquent des déplacements de plus en plus importants. Et concilier activité professionnelle et vie de famille devient pour beaucoup un exercice d'équilibre.

A ces problèmes provocateurs de stress s'ajoutent les pressions de plus en plus grandes effectuées sur les salariées et salariés. Il y a donc des «dommages collatéraux»: le burn-out et les divers problèmes psychologiques liés au travail, qui engendrent un coût dépassant les quatre milliards de francs. Ce montant, pris en charge par les caisses-maladie, se répercute directement sur nos primes d'assurance. Ainsi, c'est la collectivité qui finance la recherche du profit à outrance.

L'année 2013 n'a pas échappé à la tendance générale, avec un durcissement – le patronat parle d'«assouplissement» – de la loi sur le travail, permettant l'ouverture des shops et des stations-service jusque tard le soir.

Il convient de revenir à l'humain. Ce que nous voulons, c'est une économie au service de l'Homme, et non des hommes au service de l'économie. Car le profit ne peut

être durable que s'il est partagé, et s'il ne se fait pas au détriment des travailleurs et travailleuses. Ce sont les valeurs que Syna défend, et que nous porterons encore bien haut lors du Congrès 2014 les 17 et 18 octobre 2014 en Valais.»

Equipe de Jura,
delemont@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 5/14:

Clôture de la rédaction: 12 mai
Date de parution: 30 mai

Fribourg

Section industrie et services

L'assemblée de section s'est tenue le 14 mars 2014 en présence de plus de 70 membres très attentifs. L'année 2013 fut l'année de quelques «premières fois» comme l'a démontré le rapport d'activité de la section.

Les co-présidents ont présenté leur rapport d'activité de l'année écoulée et nous vous invitons à prendre connaissance de leurs propos. 2013 fut l'année de quelques «première fois», comme par exemple:

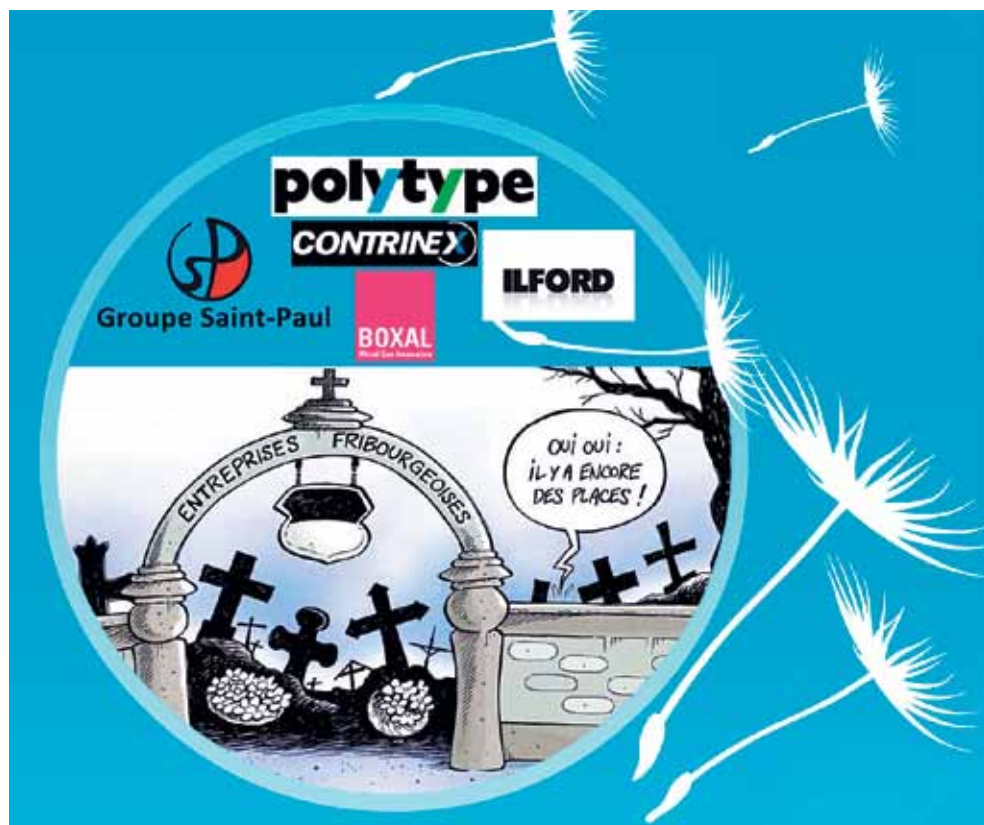
- C'est la première fois que la section est présidée par des co-présidents
- C'est la première fois qu'une femme co-préside la section
- C'est la première fois que les deux co-présidents sont issus des services et pas de l'industrie, preuve que cette part de notre section est en forte croissance.

2013 fut également l'année de bien des turbulences pour quelques-unes de nos entreprises fribourgeoises. Fermeture, délocalisation, compression de personnel, mesures structurelles, toutes ces sociétés ont entraîné dans leur marasme, les travailleurs et travailleuses qui y œuvraient, laissant ainsi émerger des situations dramatiques tant sur l'aspect émotionnel que financier.

Fleurons économiques touchés

Citons Ilford et Boxal, fleurons historiques de l'économie fribourgeoise mais qui, arrivant en bout de course avec leur produit obsolète, ont inévitablement emporté dans leur disparition tout leur personnel. Quant à St-Paul, l'entreprise s'est vu soutirer une part importante de sa production à cause d'une concurrence impossible à égaler. Malgré l'intervention des politiques et la force de soutien du personnel, rien n'y a fait, la rotative cessera son activité sans possible alternative. Ne taisons pas non plus Polytype qui a licencié environ 50 personnes et CP Automation qui a supprimé 25 postes de travail. Quant à Contrinex, ils se sont allégés de quelques 11 personnes en 2013.

Et n'oublions pas de pointer du doigt les mesures structurelles que l'Etat a imposées à l'ensemble du personnel en cette



Une année tristement turbulente pour quelques entreprises fribourgeoises. Illustration: Gina Lopez

année 2013. Le 14 juin à la Place Python, environ 5000 personnes sont venues exprimer leur indignation face à ces mesures qui ont entraîné le personnel de l'Etat dans une spirale de dégradation de leurs conditions de travail.

Votations et chiffres

L'action contre les ouvertures 24/24 h des shops de stations-service a été la votation qui nous a occupés en 2013 et que malheureusement nous avons perdue. Il faut savoir que plusieurs motions sont actuellement en cours qui vont nous occuper les prochains mois. Ces deux motions (Lombardi et Abate) vont nous donner du fil à retordre ces prochains mois. Nous espérons pouvoir compter sur nos forces syndicales pour les combattre.

Les sections Industrie et services et la Santé comprennent environ 880 femmes et 550 hommes dont 760 de nationalité suisse et 320 de nationalité portugaise. Le reste est réparti entre 30 autres nationalités différentes. En outre, la section compte plus de 30 membres en apprentissage. Les membres de l'Hôtellerie sont les plus nom-

breux, avec environ 250 membres, suivis de ceux de la Santé et du social réunis avec 270 membres. Le secteur de la Vente n'est pas en reste avec plus de 170 membres. Force est de constater, malheureusement, que l'Industrie des machines recense seulement 35 personnes et moins de 20 dans l'horlogerie.

Les activités du Comité

Votre Comité s'est réuni 6 fois en 2013 y compris la journée consacrée à la sortie des familles. Les séances ont souvent été agrémentées par les événements peu réjouissants de notre économie fribourgeoise. Le Comité a soutenu la campagne de votation 2013 contre l'ouverture des shops de stations-service. Espérons qu'en 2014, la situation économique nous épargne une nouvelle série noire, puisque nous savons d'ores et déjà que côté votations, nous aurons bien des batailles à mener avec force et conviction pour obtenir de meilleures conditions. Votre Comité s'y engage!

gina.lopez@syna.ch, Co-Présidente de la section industrie et services

Fribourg

Caisse de chômage

L'office de paiement de la caisse de chômage à Bulle a déménagé.

Le vendredi 14 mars 2014, les collaboratrices et collaborateurs de la caisse de chômage Syna gérant les dossiers des trois districts du Sud du canton de Fribourg et travaillant jusqu'alors dans les bureaux de Villars-sur-Glâne ont emménagé dans les locaux existants du syndicat Syna à la place du Tilleul à Bulle. Ce déménagement permet à notre caisse de chômage de se rapprocher de ses assurées et assurés ainsi que des différents services publics travaillant dans les domaines de l'assurance-chômage et de l'aide sociale afin de proposer un service de qualité et de consolider sa bonne réputation dans la région gruyérienne.

En outre, ce changement a permis aux collaboratrices et collaborateurs de Syna ayant changé de lieu de travail de se rapprocher de leur lieu d'habitation

et d'éviter ainsi de trop longs trajets quotidiens pour se rendre au travail.

La nouvelle équipe en place auprès du bureau Syna Bulle se réjouit de sa future collaboration et de pouvoir offrir

d'excellentes prestations à ses membres et assurés-es.

remi.pasquier@syna.ch,
Responsable de la caisse



La caisse de chômage offre son service de qualité maintenant à la place de Tilleul, à Bulle.

Photo: Fotolia

Vaud

Convention tripartite

Depuis 2006, l'Etat et les partenaires sociaux ont signé une convention pour contrôler les conditions de travail dans les secteurs des cafés-restaurants, de l'hôtellerie et des activités analogues. Elle a pour but de faire respecter les conditions de travail des divers CCT ainsi que le travail illicite.

Cette convention prévoit des mesures formatives ainsi que des mesures coercitives. Sous l'égide du Service de l'emploi, les inspecteurs du marché du travail ont contrôlé 241 entreprises en 2013 ce qui représente la vérification des conditions de travail de 3425 salariées et salariés. Répartition des contrôles par secteur d'activité

en pour cent: 40 cafés-restaurants, 12 hôtels, 4 boucheries, 10 boulangeries-pâtisseries, 1 salons de jeux, 1 discothèques, 17 traiteurs, 2 Agritourisme, 3 tea-room et bars à café, 2 bars.

Le résultat des contrôles fait ressortir un pourcentage significatif d'infractions dans les domaines de la Loi sur les étrangers, les assurances sociales, le fisc (44 pour cent), de la Loi sur le travail et la sécurité et la santé au travail (73 pour cent) ainsi que des CCT (58 pour cent) enfin de la Loi sur les débits de boissons (6 pour cent).

Infractions en diminution

Ces chiffres sont à mettre en perspective.

En effet, le canton de Vaud compte quelque 2820 entreprises, ainsi que les entreprises avec activités analogues qui

sont au bénéfice de la licence LADB, et reste très actif quant au nombre de contrôles effectués. Si le nombre d'infractions reste élevé, il convient d'admettre que certaines d'entre elles ont un caractère mineur et ponctuel et l'on constate qu'au cours des huit dernières années, le nombre d'infractions tend à diminuer.

Les parties signataires de la Convention estiment que le système de contrôle mis en place fait preuve de son efficacité et qu'il permet d'améliorer la protection des travailleurs et travailleuses concernés.

thierry.lambelet@syna.ch,
Responsable régional

OUI à la protection des salaires
au salaire minimum
le 18 mai

Genève

Fête des recruteurs et jubilaires

La fête des recruteurs et recruteuses et des jubilaires s'est tenue le mercredi 2 avril 2014. Organisée deux fois par année à Syna-Genève, elle permet de remercier comme il se doit toutes les personnes œuvrant pour notre syndicat.

Cette fois, nous avons eu le privilège d'accueillir et de féliciter l'un de nos membres, à qui nous avons eu le plaisir de remettre un certificat d'honneur ainsi qu'un petit cadeau pour marquer dignement ses 50 années de sociétariat.

Soutien indispensable

Nous souhaitons ainsi signifier à tous nos membres notre reconnaissance envers leur engagement à promouvoir les valeurs syndicales et permettre ainsi de renforcer la représentativité et les efforts de Syna pour soutenir activement les travailleurs et travailleuses dans les différents sec-

teurs d'activité et lors de négociations en lien avec les conventions collectives de travail ou la défense de leurs intérêts. Rappelons quand même que beaucoup de travailleurs et travailleuses n'ont pas la chance de bénéficier d'une convention collective de travail.

Nous souhaitons pouvoir également vous accueillir lors de notre prochaine célébration des recruteurs, recruteuses et jubilaires et vous encourageons d'ores et déjà à inviter vos collègues ou connaissances à se syndiquer.

Equipe de Genève,
geneve@syna.ch



L'heureux jubilaire, fêté il y a 20 ans déjà dans Actif de la FCTC, pré-curseur de Syna Magazine.

Photo: Syna

Votation

Des salaires minima pour vivre décemment

Tout travail mérite salaire. Mais pas n'importe quel salaire! Toute rémunération qui engendre des working poor doit être bannie.

L'expérience démontre que, là où il y a des salaires fixés dans les conventions collectives de travail (CCT) depuis maintenant plusieurs décennies et que ces salaires sont régulièrement augmentés, les entreprises n'ont pas dû mettre la clef sous le paillason. Au contraire, elles restent des entreprises saines et compétitives avec des collaborateurs et collaboratrices motivés et engagés.

Lundi, on pouvait lire dans un quotidien qu'un requérant travaillant à 100 pour cent dans le nettoyage touche un salaire de 1000 francs par mois. Il a donc gagné quatre fois moins que le prévoit la CCT romande du nettoyage! (...)

Avec des salaires à ce point indécents, on se demande bien comment les salariés-es trouvent encore de la motivation au travail. Les employeurs qui rejettent l'initiative se mettent une balle dans le pied en ne voulant pas verser de justes salaires pour le travail accompli. Des salariés-es payés convenablement sont un plus pour les employeurs car ils le rendent bien par la motivation, la précision, la qualité et le volume de leur travail.

Opposants démissionnaires...

Les opposants à l'initiative que sont les milieux économiques et la droite démissionnent de leurs responsabilités, car en voulant maintenir volontairement des bas salaires ils déplacent les conséquences économiques vers le social. Et ce sont justement ces mêmes milieux qui défendent le moins d'Etat et votent contre toute augmentation des budgets pour le social. (...) Au contraire, des salaires décents tirent toutes les assu-

rances sociales vers le haut et diminuent par conséquent la pauvreté. Les personnes au chômage se verront offrir des indemnités supérieures, de même en cas d'accident, d'invalidité, de retraite et de maternité. Fixer des salaires minima c'est tendre vers l'égalité entre femmes et hommes. S'il y a une égalité salariale, ce ne seront plus seulement les femmes qui travailleront à temps partiel, il existera un véritable choix entre partenaires.

On ne peut pas dire que là où il y a des CCT les entreprises ont de plus grandes difficultés économiques. Au contraire, on le voit dans le cadre du partenariat social, les salaires ont pu être augmentés régulièrement. L'hôtellerie l'illustre bien mais aussi le nettoyage et le commerce de détail, là où nous sommes signataires de CCT, par ex. Coop et Lidl.

chantal.hayoz@syna.ch, Secrétaire centrale du secteur des services

ENAIIP

Quando formazione fa rima con integrazione

Gianfranco Passerini è attualmente capo cantiere presso una ditta di costruzioni impegnata nei cantoni di Argovia e di Zurigo. Oggi ha 48 anni, due figli, ed una situazione lavorativa stabile e soddisfacente.

La sua realizzazione professionale è il risultato di un cammino lungo decenni, le cui basi furono gettate quando, appena diciottenne, lasciò la sua Irpinia con il cuore in mano per trasferirsi in Svizzera in cerca di opportunità. Un inserimento rapido, senza stenti. Una carriera da muratore sviluppata a metà tra i cantieri ed i banchi di scuola. La chiave del suo successo il tirocinio triennale che decide di intraprendere presso ENAIIP quando, dal 1987 al 1990, frequenta il corso di formazione professionale per muratori.

Fabio Urbisaglia (ENAIIP): Gianfranco, ne è passata di acqua sotto i ponti dall'anno in cui decidesti di lanciarti nell'avventura formativa al ENAIIP. Ci racconti come si presentò quell'occasione?

Gianfranco Passerini: Fu subito dopo il mio arrivo in Svizzera. Frequentavo la sede ACLI di Wohlen, di cui tuttora sono consigliere. Fu lì che conobbi una figura fondamentale per la mia integrazione in questo Paese: Franco Narducci. Io, così come molti altri miei colleghi, venni stimolato e convinto a frequentare dei corsi professionali. Ci fu spiegato che avremmo avuto un'opportunità unica: studiare in lingua italiana, ma ottenere un diploma federale riconosciuto e dalla Svizzera e dall'Italia. Un'occasione troppo ghiotta perché me la lasciassi sfuggire. Posso tranquillamente dire che siamo stati abbondantemente ripagati dei nostri sacrifici.

Qual era la tua materia preferita e quale invece quella che ti faceva soffrire di più?

Mi è sempre piaciuta «conoscenza dei materiali». Molto utile e al contempo affascinante. Non posso dire lo stesso per la matematica. Non l'ho mai amata molto,

malgrado risulti fondamentale nel nostro mestiere così come nella vita quotidiana. Già.

Qual è, in termini pratici, la differenza tra un operaio semplice ed uno qualificato?

Un tempo si poteva anche non essere qualificati e sopperire alla mancanza di una vera e propria qualifica con il talento, l'impegno e l'abnegazione. Oggi giorno però credo che non sia più così. Non conta più solo la quantità. Io però, già allora, decisi di elevare il mio percorso formativo oltre il primo gradino. L'aspetto davvero interessante di questi corsi è che si può crescere costantemente. Nel mio caso, ad esempio, non mi accontentai di raggiungere il grado di caposquadra. Con tre anni supplementari sono riuscito a divenire dapprima caposquadra e, in seguito, capocantiere. Sarebbe quello che qui viene chiamato «Polier» e che, tuttora, è il mio ruolo. Insomma, una volta intrapreso questo cammino gli sbocchi sono molteplici.

Cosa consiglieresti a chi decide di trasferirsi in Svizzera o a chi lo ha appena fatto?

Ritengo che non esista modo migliore per integrarsi che frequentare questi corsi. E non mi riferisco solo all'aspetto prettamente educativo e didattico. C'è la possibilità concreta di conoscere tante persone. E non esclusivamente connazionali, quanto piuttosto gente di etnie e culture diverse. Confrontarsi, creare amicizie, raccogliere consigli e informazioni che possono agevolare di molto la propria quotidianità.



Gianfranco Passerini, ex studente ENAIIP e Presidente della sezione Syna immigrati Wohlen. Foto: Rebecca Narducci

ENAIIP è una grande famiglia. E poi non trascurerei un dettaglio: questi corsi sono sovvenzionati economicamente da associazioni di categoria e dai loro rispettivi fondi cosiddetti di solidarietà. In poche parole, basta far parte della categoria per avere diritto a queste preziose risorse. Se si è motivati e realmente desiderosi di elevare la propria situazione lavorativa i mezzi e le strutture non mancano di certo. Direi che senza dubbio questo è uno dei tanti pregi di questo Paese.

Ti piacerebbe un giorno avere l'opportunità di trasmettere tutte le tue conoscenze e la tua esperienza stando dietro ad una cattedra?

Ci penso spesso. Assolutamente sì, sarebbe per me un piacere nonché un onore poter mettere le mie competenze a disposizione di chiunque abbia fame di apprendere quest'arte.

Informationen zum Lehrgang: Maurer/-in und Gipser/-in

Die ENAIIP bietet zwei Lehrgänge in der Nachholbildung nach Art. 32 BBV an: In nur zwei Jahren ist es möglich, das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Maurer/-in oder Gipser/-in zu erwerben. Die Kurse finden jeweils an einem

Abend pro Woche und samstagsmorgens statt. Der Unterricht wird in Deutsch und Italienisch angeboten. Nächster Start: Herbst 2014, Anmeldung und weitere Informationen unter www.enaip.ch.

Una ardua negociación

Negociar sí, decidir no

La colaboración social sufre una nueva enfermedad: la falta de mandato. Apesar de que l@s representantes de las empresas se sient@n en la mesa de negociación, no pueden decidir. ¿Dónde están l@s que toman las decisiones? Un ejemplo.

Las negociaciones salariales son un buen ejemplo de la democracia representativa (de base), al menos por el lado de l@s emplead@s. La delegación de l@s emplead@s de una compañía o de un sector se compone por una mezcla de representantes elect@s de trabajador@s y de funcionari@s sindicales. Las posiciones y reivindicaciones se debaten con antelación en las organizaciones democráticas. Así la posición de la delegación está clara, las condiciones marco están dadas, lo que protege a la delegación. Con esa legitimación l@s representates de l@s emplead@s son fortalecidos y pueden así obtener mejores resultados. El número de miembros del sindicato juega un rol muy importante; cuanto más miembros, más fuerte la posición negociadora.

El problema de la carencia de mandato

Miramos al otro lado de la mesa de negociación. L@s representantes de l@s empleador@s, ya sean funcionari@s patronales o directiv@s de la empresa tienen una legitimidad diferente. De hecho sólo l@s funcionari@s tienen una legitimación democrática, aunque una lógica de poder muchas veces tiene una influencia en el proceso de toma de posición y decisión. En

En la última edición de la revista Syna hemos informado sobre la decepcionante negociación salarial en Ineos Compounds. Se rechaza la «nueva» propuesta de ningún alza de sueldo y se contactó por escrito a la alta gerencia. El 14 de febrero recibimos la respuesta de la empresa: No quieren un alza general de los sueldos. Por lo menos están dispuestos a seguir negociando. ¡Syna no afloja!

breve: Cuando se trata de negociaciones con un sector entero, las empresas más grandes están al mando. En cuanto a l@s directiv@s, carecen completamente de legitimidad democrática en la mesa de negociación.

En esta situación se podría esperar que del lado de las empresas las decisiones se tomen pronto y sin más. Lo que requiere de tiempo – ¡nuestros miembros y secretari@s sindicales lo saben bien! – es el proceso democrático para determinar las posiciones y demandas. A pesar que l@s empleadores casi nunca aplican ese proceso las negociaciones se hacen cada vez más difíciles. ¿Por qué? Porque l@s empleadores cada

vez se esconden más detrás del problema de la «carencia de mandato». Nos dicen que l@s representantes presentes en la mesa de negociación sólo pueden decidir sobre un monto previamente acordado, y ni un centavo más. O sea: ¡no hay prácticamente nada que negociar! Para la delegación de las empresas el trabajo se simplifica bastante: para limpiarse las manos les basta con echar la culpa a un «board», a un consejo de administración o al presupuesto. Nos dicen una y otra vez «no podemos hacer nada, nosotr@s no podemos decidir» y la frustración en la industria y también en otros sectores aumenta. Dos recientes ejemplos son Ineos Compound en Sins (mirar cuadro informativo) y Syngenta (mirar Syna Magazin 2/2014).

Una disputa entre personas

Desde nuestro punto de vista la colaboración social sufre por estas prácticas. La meta de las negociaciones es disminuir y



Cada vez más, Syna se ve obligada a negociar con representantes que no tienen poder de decisión.
Ilustración: Kurt Regotz

no agrandar la distancia entre emplead@s y empleadores. Pero si l@s que están realmente autorizad@s para tomar decisiones están lejos o muy lejos de la mesa de negociación, se hace difícil negociar de verdad. Inclusive ese tipo de «negociaciones» puede resultar contraproducente: representantes legitimad@s por elección democrática se empiezan a sentir engañad@s y se pierde mucho tiempo en vano.

Para la Syna eso es inaceptable. Una negociación es algo serio y l@s responsables de las tomas de decisiones tienen que enfrentarse con ello. Para la distancia geográfica hoy en día hay soluciones técnicas y la disponibilidad de parte de l@s emplead@s y de l@s sindicalistas para citas matinales muy tempranas o citas nocturnas muy tardías son casi legendarias. No vamos a aceptar más las excusas baratas!

diego.frieden@syna.ch,
Secretario central de industria

E justo?

Despedimento imediato por roubo

Um funcionário recebe um despedimento imediato, isso levanta várias vezes perguntas à respeito de sua legitimidade, especialmente em rescisão com demissões imediata.

Um pequeno furto (por exemplo, material de escritório, papel higiênico, comestíveis) não é suficiente para a demissão imediata em regra. A situação é diferente com o roubo repetido ou um aviso já anterior, já tinha sido emitido por causa de um roubo. Neste caso, o empregador pode pronunciar a demissão.

Mesmo se o despedimento for considerado injusto, a relação de trabalho termina imediatamente. O trabalhador pode, no entanto, exigir o pagamento do salário até o fim do período regular e remuneração adicional dos salários até seis meses. A duração do período de aviso prévio depende da duração e do tipo de emprego.

Má conduta profissional relevante

O que pode levar ao mau comportamento rescisão imediata depende da empresa para a qual trabalha e a atividade que se realiza. Por exemplo, se um gestor de ativos comete uma falha grave nos ativos do banco, neste caso existe uma razão para a demissão imediata, do que seja ele apanhado a dirigir em estado de embriaguez. Quando para um motorista de táxi, no entanto, pode ser suficiente para despedimento imediato, caso seja apanhado a dirigir sob a influência de álcool. O empregador deve demonstrar as razões da demissão. Se uma suposta má conduta é contestada pelo empregado e não pode ser provada pelo empregador, o despedimento imediato não pode ser válido.

O empregador pode terminar a relação de emprego com uma rescisão sem justa causa, terminar no final do período de aviso prévio. A justificação escrita da rescisão ordinária, só é dada a pedido do empregado. Contestar um despedimento

ordinário é na Suíça com a liberdade de despedimento quase inútil.

Verifique a validade de qualquer despedimento!

No entanto, é importante ter em conta qualquer rescisão imediata. Especialmente com demissões incompreensíveis, é aconselhável protestar imediatamente e demonstrar que continua interessado na relação de trabalho. O trabalhador pode solicitar o salário até o fim do período regular e um pedido de indemnização. Normalmente o empregador não está disposto a pagar essas contribuições de forma voluntária, então, pode ser processado no Tribunal do Trabalho.

Naturalmente que, para os membros da Syna, uma análise da demissão imediata o apoio jurídico é gratuita no contexto da proteção dos direitos dos trabalhadores.

leander.zemp@syna.ch,
lic.iur. advogado

Assembleia geral

Zurique Imigrados em Assembleia geral

No Hotel Spigarten em Zurique à secção de imigrados do sindicato Syna, realizou a sua assembleia geral anual.

Além dos sócios contou com a presença de diversos convidados e instituição de solidariedade e de formação. A assembleia decorreu num ambiente familiar e teve além das saudações do coordenador de Zurique Peter Schmidt, a intervenção de Rogério Sampaio sobre a política sindical e de imigração. Dos convidados presentes Gabriela Sperto em representação da instituição de solidariedade Brücke-le Point, passou uma curta filmagem sobre o trabalho da organização nas terras áridas do nordeste brasileiro, tendo contado com a solidariedade dos nossos sócios. Sabine Hunger outra convidada, coordenadora da política de imigração da Syna saudou os

presentes e falou na necessidade de os imigrantes participarem na vida ativa Suíça. Sra Rebecca Narducci do Instituto Italiano de Formação, (ENAIIP) fez uma apresentação sobre as possibilidades de formação em diversas áreas e a co-operação existente com a Syna.

Seguiu-se a entrega de prémios aos sócios que completaram 25 anos de sócio. Também os sócios que angariaram novos membros durante o ano 2013-2014, receberam do presidente Brito os presentes referente a campanha organizada pela secção. De-



Sócios que completaram 25 anos de sócio.

Foto: Syna

pois do jantar oferecido pela secção, fez-se a tombola e música.

rogerio.sampaio@syna.ch,
Secretário regional

Cours 2014



Désamorcer les agressions

Jeudi, le 5 juin 2014, de 09h00 à 17h00, SCIV, Martigny

Objectifs: Connaître les principes de la communication conflictuelle, reconnaître en soi sa colère, sa peur, son stress, reconnaître les besoins de l'agresseur, utiliser des méthodes de protection et d'affirmation de soi, définir les personnalités agressives des autres, gérer les échanges calmement, se protéger émotionnellement.

Formateur: M. Gabriel Delaunoy, formateur du cours 2013 «résoudre ses conflits professionnels», master en sciences humaines, médiateur, coach diplômé

Inscription: jusqu'au mercredi 7 mai 2014

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

Prendre la parole en public avec conviction et efficacité

Mercredi, le 11 juin 2014, de 9h00 à 17h00, Hôtel Bad Muntelier am See, Muntelier b. Murten

Objectifs: Communiquer oralement de façon efficace est rarement un don de la nature! Il existe des outils et des techniques de communication que l'on peut acquérir et exercer de façon pratique. Cette journée de formation vous permet de progresser dans vos différents actes de communication.

Formatrice: Mme Marie-José Auderset, formatrice certifiée, gestionnaire de projets et journaliste à la Suisse Romande de 1981 à 2000.

Inscription: jusqu'au lundi 12 mai 2014

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

Un dos en forme, même au bureau

Vendredi, le 27 juin 2014, de 9h00 à 17h00, CIS, Centre d'intégration socioprofessionnelle, Fribourg

Formatrice: Mme Brigitte Bochud, physiothérapeute et instructrice Pilates, spécialisée dans la prévention sport & santé.

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

Inscription: jusqu'au vendredi 23 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!

Congé paternité et travail à temps partiel

Le père devant la table à langer

«Devenir père, c'est facile, être père c'est difficile ...», disait le poète Wilhelm Busch au XIXe siècle. A quoi rime aujourd'hui être père et travailleur? Daniel Kauf, père depuis trois mois, donne un aperçu dans une interview.

Nous étions ensemble au gymnase et avons fait ensemble des randonnées à ski. Nous avons traversé la Corse et nous nous rencontrons encore régulièrement aujourd'hui. Il habite avec sa partenaire Anina et leur fils Gabriel à Zurich où il travaille depuis 10 ans comme greffier auprès du tribunal de district et, en tant que juriste, prépare les décisions du tribunal.

Arno Kerst: Avant que tu deviennes père, as-tu travaillé à temps partiel? Et pourquoi?

Daniel: Pour moi cela a toujours été important de disposer, à côté de mon travail, de temps pour mes hobbies. C'est pourquoi je travaille depuis longtemps déjà à 80 pour cent. Ainsi, j'avais du temps pour des randonnées à ski ou en montagne et un groupe de lectures. Maintenant que j'ai une famille, je peux assumer ma part du travail familial.

Les hommes travaillant à temps partiel sont plutôt rares.

Pas dans notre office. Presque tous travaillent à temps partiel, même les hommes. Et aujourd'hui, je m'opposerais à un travail à plein temps. Je veux, en plus du travail, avoir assez de temps pour la famille et moi-même. Anina, la mère du

petit Gabriel, travaille comme maîtresse primaire dans un emploi partagé. Après le congé maternité, elle prolongera jusqu'en été par un congé non payé. Gabriel est venu au monde peu avant Noël et, deux jours après la naissance, il est rentré à la maison avec sa mère.

Comment s'est passée la naissance?

Je profitais, en plus du congé paternité d'une semaine, de deux semaines de vacances de Noël et y ai rajouté une semaine supplémentaire de vacances. Ainsi, nous avons pu à trois vivre une nouvelle situation familiale. Pendant cette période, j'ai plus langé Gabriel qu'Anina. Durant cette période, elle a aussi apprécié que j'assume complètement le ménage, prépare la plupart des repas. Ainsi, elle a pu se reposer de l'accouchement.

Mais je n'ai jamais pu encore négocier un congé paternité d'un mois dans une CCT!

Pour cette occasion, cela serait très important. Pour Anina et moi, le rôle de parents est nouveau et cela modifie aussi la situation du couple. Je n'étais pas sûr de pouvoir construire tout de suite une relation avec mon fils. Cela nous a beaucoup aidés d'avoir un mois tranquille. Mon supérieur m'a rendu attentif au fait que j'avais droit à un congé non payé d'un mois dans la première année après la naissance. Il prélève ainsi plus de temps libre et partage le temps complémentaire libre en jours disponibles pour les congés ou en journées de travail réduites.

Est-ce que ton travail s'entasse?

Non. Mon absence est très facilement planifiable. En outre, avec l'argent épargné sur mon congé non payé, un autre employé peut augmenter temporairement son temps de travail. Mais c'est important que j'aie le droit à cette période de congé. Car compte tenu de la masse de travail du département, j'aurais autrement beaucoup de peine à obtenir des jours de congé supplémentaires.



Après la naissance de bébé Gabriel, Daniel Kauf a été dans l'heureuse situation de pouvoir passer un mois à la maison auprès de sa famille.

Photo : Anina Andermatt

La Suisse ne connaît pas encore le congé paternité légal. Qu'en penses-tu?

Anina et moi sommes privilégiés car nous pouvons tous les deux disposer de congés non payés. Un mois de congé payé devrait être possible pour tous les pères. Le temps est nécessaire pour l'enfant, la mère et pour le père. En comparaison européenne, nous sommes, dans ce domaine, derrière la lune.

Au début de l'entretien, bébé Gabriel s'est blotti dans les bras de Daniel. Finalement, le bavardage l'a fortement ennuyé et il nous l'a fait comprendre en pleurant. Sans perdre son calme, Daniel a couché bébé Gabriel dans le hamac et l'a bercé doucement. Est-ce que bébé Gabriel a rêvé ... d'un congé paternité légal?

arno.kerst@syna.ch,
vice-président

Bon à savoir

- Travail.Suisse veut un congé paternité légal: www.travailsuisse.ch
- Le conseiller national Martin Candinas revendique, par une initiative parlementaire, deux semaines de congé paternité payé
- Hommes et temps partiel: www.teilzeitkarriere.ch/teilzeitmann.html

El Salvador

La jeunesse combat la violence

Au Salvador, la violence rythme le quotidien des habitants notamment dans les quartiers pauvres. L'œuvre d'entraide Brücke · Le pont soutient des jeunes dans leur engagement pour la non-violence et pour de meilleures perspectives de vie.

La pauvreté, le chômage et l'absence de repères et de perspectives poussent les jeunes à rejoindre les bandes, appelées «maras». Celles-ci leur offrent de l'argent, le pouvoir et un semblant de famille. Mais elles deviennent pour eux une prison et un piège mortel. Les membres qui veulent quitter la bande, sont traités comme des traîtres, exécutés et exposés publiquement dans le but d'en dissuader les autres d'en faire autant.

Entre le marteau et l'enclume

Même les jeunes qui n'ont rien à voir avec les bandes souffrent de cette situation de violence. Ils doivent se soumettre aux lois imposées et ne peuvent s'épanouir ni circuler librement. Léonora (17 ans) raconte: «Je ne peux plus suivre les cours professionnels de Brücke · Le pont parce que j'habite en dehors de ce quartier. Les bandes qui règnent là-bas ne voient pas d'un bon œil que j'entre dans leur quartier où ils me considèrent comme une intruse. Je risquerais ma vie.» A cause de cette situation difficile, beaucoup de jeunes quittent le pays, particulièrement en direction des États Unis.

Des jeunes courageux

Mais il y a aussi des jeunes qui ne veulent pas quitter leur famille et leur pays. Ils essaient de faire face à la violence et de construire des relations pai-



Des jeunes dessinent leur rêve d'une société non-violente sur le mur d'une maison. Ils s'investissent pour que ce rêve devienne réalité.
Photo: Brücke · Le pont

sibles. Marvin (17 ans) dit: «Je ne peux pas laisser mes frères et sœurs seuls. Je veux rester auprès d'eux et les protéger de la violence. Et je veux apprendre un métier, travailler et aider ma famille.» Marvin a la chance de pouvoir fréquenter des cours de formation professionnelle dans le centre pour les jeunes chez les Pères Passionistes. C'est un des centres que Brücke · Le pont soutient au Salvador. Ils offrent aux jeunes une formation brève et axée sur la pratique p. ex. en design web, entretien d'ordinateurs, coiffure, comptabilité, services de courrier etc. Ils les aident également à accéder au marché du travail ou à créer leur propre petite entreprise.

Nos organisations partenaires accompagnent les jeunes également dans leur engagement pour la non-violence dans leurs quartiers. Pour ce faire, elles ont élaboré des modules spécifiques de promotion de la paix, «cultura de paz». Les jeunes apprennent à gérer la violence au quotidien, à surmonter des expériences traumatisantes et à éviter les conflits. Ils transmettent leurs connaissances dans les écoles aux professeurs et aux

élèves. Car leur engagement veut faire bouler de neige et atteindre un maximum de jeunes.

Responsabiliser les autorités

Les jeunes veulent également que les autorités prennent leurs responsabilités et combattent la violence, et pas seulement par des mesures de répression. Ils élaborent des propositions pour la prévention de la violence et négocient avec les offices responsables p. ex. de la sécurité publique, de l'entretien des places et du soutien aux activités de loisirs. Les organisations partenaires à leur tour font du lobbying à niveau national. Le combat contre la violence et contre les intérêts qui se cachent derrière est ardu. Mais les jeunes ont retrouvé l'espoir. Léonora dit: «Avant, je pensais que je ne pouvais rien changer à ma situation, que je devais m'y faire. Aujourd'hui, je sais que je peux faire bouger les choses et contribuer à construire un avenir meilleur.» Cette attitude positive est remarquable et très importante.

jose.balmer@bruecke-lepont.ch

Soutien

Aidez à ce que le rêve d'une vie meilleure de ces jeunes devienne réalité. Merci!
Informations: www.bruecke-lepont.ch,
Tél. 026 425 51 51 / compte pour vos dons: 69-62947-2

Merale Bajrami

Je ne me laisse pas abattre!

Meli Bajrami a vécu des temps difficiles. Elle, qui dit de soi d'être une vraie Appenzelloise, fut plus d'une fois contente de recourir aux collaborateurs et collaboratrices de Syna.

Lorsque Meli Bajrami commença en septembre 2011 à travailler pour Valora, ce fut un heureux moment. A nouveau être debout. A cause de ses enfants, elle ne voulait que travailler à temps partiel, leur faire le dîner et être là lorsqu'ils rentraient de l'école. Au début, elle ne travailla que deux après-midi par semaine. Cela fonctionnait bien. Plus tard, à la suite d'un transfert dans une autre filiale à la gare de St-Gall, elle travailla 4 jours par semaine de 15 à 21 heures. Peut-être un peu stressant, mais grâce au soutien de ses parents cela marchait et la rendait financièrement autonome.

Changement abrupt

En novembre 2013, la filiale a été transformée en agence et reprise par une famille. Pour Meli, l'important était seulement qu'elle puisse continuer à travailler l'après-midi. Cela avait fait ses preuves. Ses collègues de travail étaient plus sceptiques par rapport à ce changement. La nouvelle cheffe assura Meli qu'elle pouvait garder ses horaires et un nouveau contrat fut signé. Mais dès le premier plan horaire, son début de travail fut fixé à 13 heures. Meli voulait être arrangeante et proposa de commencer 20 minutes plus tard. En contrepartie, elle ne ferait pas de pause de 20 minutes. Comme convenu, elle se présenta 20 minutes plus tard. «La cheffe était là et me regarda bizarrement. Finalement, elle vint vers moi et me dit: veux-tu le licenciement?» Meli tomba des nues. Lorsque peu de temps après, en passant, l'époux de la nouvelle gérante du kiosk lui apporta son licenciement, elle ne comprit plus rien. «Je lui ai dit: avant que je signe quelque chose, je veux en discuter avec le syndicat.» Les prochains plans de travail hebdomadaires enfreignaient une fois de plus la Loi sur le travail. Elle le reçut trop tard et

un soir elle dut travailler jusqu'à 21 heures et le lendemain procéder à l'ouverture à 5 heures. Elle dut également travailler toute seule et sans pause durant 10 heures. «Je ne pouvais pas m'asseoir ou aller aux toilettes, cela était vraiment difficile.

La famille qui a repris le kiosque nous a vraiment exploités. Les salaires étaient payés trop tard, les allocations familiales n'étaient pas transmises: je devais finalement m'en occuper moi-même. Depuis que la famille a repris l'agence, tout a été de mal en pis et pour Valora cela était égal. Ils ne s'en sont plus préoccupés.» Et, en plus, le licenciement était inévitable.

Voler de ses propres ailes

Autrefois cela se passait bien. Elle réussit à se libérer d'un mariage difficile, de trouver du travail et de suivre une thérapie commune avec ses enfants pour dépasser une période compliquée. «Certes, je ne gagnais pas beaucoup, mais avec un peu d'épargne mon salaire nous suffisait.» Depuis février, Meli pointe au chômage. Mais cela doit changer le plus vite possible. «Je veux être autonome et pouvoir éduquer mes enfants toute seule.» Elle a grandi dans le canton d'Appenzell où elle a accompli un apprentissage dans le commerce de détail qu'elle a terminé avant des notes remarquables. «Mon enfance fut super. Mes parents sont très ouverts, pas du tout traditionnels.» Son ex-mari est tout différent. Ce fut le premier amour de Meli.



Une jeune femme impressionnante: Meli Bajrami, solide dans la vie.

Photo: Colette Kalt

«Nous nous connaissions depuis la quatrième primaire. Mais lorsque nous nous sommes mariés, il voulait être le chef à la maison. En fait, nous n'avons été heureux ensemble que lors des deux premières années, ensuite ce furent sept années noires. Aujourd'hui, je ne comprends plus pourquoi je l'ai supporté si longtemps. Car pour moi, une relation doit se construire dans l'amour, le respect et, le plus important, dans le dialogue.» Récemment, Meli a eu un entretien avec la maîtresse de son fils. Longtemps, il n'était pas bon à l'école. Maintenant, il figure parmi les meilleurs. Et lorsque ses enfants lui disent: «Maman, tu es formidable», cela la rend tout simplement heureuse.

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

Cours Jeunesse

Postuler avec succès

Le 11 et 12 avril s'est déroulé à Beinwil, près du lac, le cours jeunesse «Postuler correctement». Pendant les travaux de détail, nous avons eu l'occasion d'apprécier le beau temps. Le cours fut une véritable consolidation et un faire-valoir des capacités existantes.

Après l'apprentissage, trouver une place de travail est exigeant. L'unique vitrine que le nouveau travailleur qualifié peut présenter, c'est son dossier de candidature. C'est donc d'autant plus important que tous les documents soient corrects et attractifs et que les capacités existantes soient visibles au premier coup d'œil. La mise en valeur de ces capacités fut le thème principal du cours de postulation. Rolf Summermatter initia, pas à pas, les participantes et participants aux différents domaines. Et à la fin du cours, chacune et chacun avait composé sa mappe de postulation et profitait de tout l'enseignement prodigué. Nous nous sommes entretenus avec Marvin (voir photo) sur le cours et sur ses vœux pour le futur et le travail.

Sabine Hunger: Pourquoi t'es-tu annoncé pour le cours?

Marvin: Je suis en pleines démarches de postulation et je voulais simplement acquérir les dernières astuces. Je voulais

Perspective

Le prochain cours jeunesse se déroulera les 10 et 11 mai 2014 à Delémont sur le thème du mobbing. Les 11 et 12 octobre 2014, Lucerne accueillera le Conseil jeunesse national. Chaque membre jeunesse de Syna peut y participer et débattre de thèmes politiques et syndicaux. Le Conseil jeunesse est un lieu marquant pour concevoir le programme thématique de la jeunesse. Au Conseil de jeunesse, tu peux t'exprimer librement et déterminer les thèmes des cours pour 2015. Rejoins-nous et vis avec nous un inoubliable week-end! Tu peux t'annoncer pour les deux activités mentionnées ci-dessus auprès de young@syna.ch.



Les participantes et participants au cours jeunesse se sont encouragés mutuellement.

Photo: Rolf Summermatter

mettre au goût du jour mes documents et comprendre comment je pourrais les utiliser optimalement.

Le cours t'a-t-il aidé?

J'ai énormément appris à ce cours. Avant tout de mieux cerner mes compétences, de préciser les expériences acquises et comment je peux les présenter dans mon curriculum vitae. Le cours fut un parfait complément de ce que nous avons déjà appris au cours professionnel.

Qu'est-ce qui t'a particulièrement aidé?

La confection de la mappe de postulation a été super. Vraiment intéressant de prendre conscience de toutes ses compétences. Ce fut une réflexion personnelle qui apporte avant tout de la confiance dans les entretiens d'embauche.

Quels sont tes souhaits d'avenir?

Le premier est de trouver une place de travail (comme auto-mécanicien). Puis, je dois accomplir mon service militaire et j'espère que lors de cette période, je pourrai poursuivre mes recherches d'emploi. A long terme, j'aimerais travailler dans un bureau, comme toi (rires).

Qu'est-ce que tu aimerais encore dire?

Le cours a été super et je le recommande chaudement à d'autres jeunes. Il m'a beaucoup apporté et j'ai vécu un formidable week-end.

Nous te souhaitons ainsi qu'aux autres participants et participantes au cours, plein succès dans vos postulations et espérons que vous décrocherez bientôt la parfaite place de travail.

sabine.hunger@syna.ch,
responsable politique sociétale

OUI à la protection des salaires
au salaire minimum
le 18 mai