

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Colette Kält

## Une aventure superbe!

Julia Thurnherr a toujours éprouvé de la joie dans son travail de préposée à la sécurité. Maintenant, elle commence une nouvelle tranche de vie: elle est la première femme à bénéficier d'une retraite anticipée auprès de l'Office de paiement de Syna. La réduction de son temps de travail lui permettra de passer plus de temps en famille et de se retirer progressivement de la vie professionnelle. **Page 17**

### Travail et loisir

Pour préparer le Congrès, nous avons interrogé les salariées et salariés sur le travail supplémentaire et sa compensation. Triste résultat. En outre, nous avons participé à l'audition sur la saisie du temps de travail auprès de la Commission du Conseil aux Etats. **Pages 6 et 7**

### C'est le temps du fair-play

L'introduction de la semaine de 42 heures dans l'industrie graphique ne se passe pas comme fixé dans la CCT. Les sections Print de Syna constatent que cela fait belle lurette que la CCT et les employés et employées devraient être respectés. **Page 18**

**Sommaire**

Salaires des managers, partie 1	Page	3
Congé de paternité	Page	4
Branche gastro	Page	5
Conférence de branche	Page	5
Congrès	Page	6-7
Menuiserie	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
Retraite anticipée	Page	17
Industrie graphique	Page	18
Nous sommes Syna: Cornel	Page	19
Visite d'école	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, 11 juillet

**Clôture de la rédaction**  
Mercredi, 25 juin, 12h00

# Emporté par le courant



La votation populaire fédérale du 18 mai est close. Deux OUI et deux NON, tels sont les résultats. En tant que syndicaliste, j'étais logiquement intéressé par la votation sur les salaires minimaux. Lundi matin, 19 mai, je me sentais patraque. Cela me fait mal que des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs doivent continuer à renoncer à un salaire horaire minimum légal de 22 francs.

La chasse aux sorcières «des gros salaires» contre l'initiative fut également énorme. Des pages et des pages d'annonces furent publiées, d'innombrables affiches placardées dans le pays afin de faire gober à la population que l'acceptation de l'initiative conduirait à l'effondrement de l'économie suisse et à la suppression massive de places de travail. C'est en outre intéressant de constater que les personnes qui se cachent derrière les visages parus les médias sont des gens qui vraisemblablement ne gagnent guère plus que ces 4000 francs.

## Toujours la même rengaine

Ce qui m'a le plus énervé, c'est d'entendre continuellement que les partenaires sociaux étaient responsables de fixer les salaires minimaux. Cela peut être vrai, mais dans les faits cela est seulement le cas dans les branches ou les entreprises ou syndicats et fédérations patronales peuvent le régler par des conventions collectives de travail, CCT. Même le Conseiller fédéral Schneider-Ammann a constamment argumenté par ces mots «les partenaires sociaux règlent cela au mieux». Intéressant de constater que sous sa direction les CCT de la MEM (industrie des machines, équipements électriques et métaux) ne contenaient pas de salaires

minimaux. Seuls d'énormes efforts et de la persévérance permirent finalement d'introduire les salaires minimaux dans cet important contrat de l'industrie.

## Renvoi aux partenaires sociaux

D'abord, il faudrait expliquer ce qu'est exactement le partenariat social. Ils ne sont pas si rares les patrons pour qui la signification du partenariat social se résume à la relation directe entre le chef et le salarié. Je m'insurge contre cette façon de voir. Le partenariat social est selon moi vécu que lorsque les intérêts (négociations salariales) des travailleuses et travailleurs sont négociés à hauteur des yeux, indépendamment d'un engagement et d'une dépendance salariale directe. Et l'instrument adéquat pour cela, ce sont les syndicats. Ils sont suffisamment indépendants pour mener des négociations correctes. Les travailleuses et travailleurs isolés qui ne sont confrontés qu'à leur chef sont dans un rapport de force déséquilibré. Avant tout, ceux et celles qui travaillent à plein temps et qui gagnent moins de 4000 francs par mois. Lorsqu'on compare deux personnes dont l'une ne gagne pas 4000 francs par mois et l'autre dix fois plus, ou plus encore, nous sommes en face d'une injustice choquante.

## Et maintenant, qu'en est-il du salaire minimum?

Je pense que pour des milliers d'employées et employés travaillant dans des branches à bas salaire, la situation ne changera pas dans les prochaines années. L'économie a atteint son objectif en utilisant les méthodes habituelles. Partout où les CCT n'existent pas aujourd'hui, on continuera à s'y opposer. Ces milieux ne veulent ni dispositions légales, ni CCT correctes. Pour que la situation change, de nombreuses négociations de CCT devraient voir le jour dans le secteur tertiaire. Mais cela sera bloqué de la même façon par les cercles d'opposants qui ont annihilé maintenant l'initiative pour les salaires minimaux. Je crois donc que cela ne changera pas dans les prochaines années. Dommage que le peuple suisse – quelque soit ses réflexions – ait suivi la propagande des adversaires et manqué cette chance unique de fixer un plancher salarial légal.

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

Salaires des dirigeants partie 1

# L'élite bancaire se couvre d'or

**Travail.Suisse a également examiné cette année l'écart salarial\* dans 27 des plus grandes entreprises suisses. Les salaires des dirigeants des banques grimpent, l'écart salarial s'élargit de plus en plus. Au Credit Suisse cet écart est de 1:175 et à l'UBS la limite de 1:200 a de nouveau été dépassée.**

2013 fut une année difficile pour les deux grandes banques CS et UBS. Malgré tout, elles réalisèrent une bonne année. Les résultats réjouissants se reflétèrent à nouveau également sur la rémunération des dirigeants et du Conseil d'administration qui peuvent se réjouir d'augmentations salariales scandaleuses.

## Les salaires explosent

Le CEO de l'UBS, Sergio Ermotti, avec un salaire de 10,7 millions profita, en 2013, d'une augmentation salariale de 21 pour cent. Le personnel de l'UBS touchant le plus bas salaire doit travailler 214 ans pour gagner le salaire annuel de leur CEO. L'UBS ne semble pas avoir tiré les leçons des années difficiles provoquées par la crise financière et du sauvetage par l'Etat. Au contraire: Andrea Orcel, CEO critiqué dans le domaine de la banque d'investissements, a touché 11,43 millions, soit la plus haute rémunération de l'UBS. Globalement, les salaires du groupe ont augmenté de 7,16 millions par année. Axel Weber, président du Conseil d'administration, avec 6 millions de francs (+12 pour cent) a été couvert d'or. L'évolution des salaires au CS est totalement incompréhensible. Avec 9,43 millions de francs (1:175) le CEO Brady Dougan gagne 25 pour cent de plus que l'année précédente et même 75 pour cent de plus qu'il y a 2 ans. Les salaires moyens de la direction du groupe ont également augmentés. Ceux-ci touchèrent 6,57 millions, soit 7 pour cent de plus que l'année précédente. Le président du Conseil d'administration Urs Rohner reçut 5 millions (-6 pour cent). La concurrence internationale et la haute responsabilité sont les arguments utilisés pour justifier ces absurdes rémunérations.



*UBS et CS estiment que l'explosion des salaires de leurs dirigeants est tout aussi peu absurde que d'imaginer que des cochons puissent voler.*

*Photo: Fotolia*

Dans les périodes de crise, il semble pourtant que personne ne veut assumer la responsabilité. Ainsi Urs Rohner (de 2004 à 2008 dans la direction du groupe, puis dès 2009 dans le Conseil d'administration) affirma lors de l'assemblée annuelle au sujet des différends fiscaux avec les USA: «Personne, parmi ceux qui siègent dans les hauts étages, n'avait dans le passé une responsabilité opérationnelle dans les affaires Cross Border.»

## La clause Vasella nouvelle aussi pour les banques

Par la nette acceptation de l'initiative contre les rémunérations abusives, le peuple suisse a donné un clair signal contre les émoluments exorbitants des dirigeants. Ces signes ne semblent pas être parvenus dans les étages supérieurs des grands groupes. Sur la base de la nouvelle loi, les indemnités de départ sont interdites dès cette année. Les deux grandes banques ont aménagé, via leurs statuts, une porte de sortie selon le modèle de Daniel Vasella, ancien CEO de Novartis. Maintenant, les membres de la direction du groupe qui le quittent peuvent être soumis à une clause annuelle d'interdiction de concurrence mais reçoivent en compensation un montant équivalent à la rémunération totale de

l'année précédente. Avec plus de 80 pour cent, le vote consultatif sur la rémunération du Conseil d'administration du groupe a été accepté. Comme les clairs résultats de cette année le montrent, il ne faut pas s'attendre à ce que les actionnaires refusent, dès 2015, les votations obligatoires sur les rémunérations. Pendant que le CS a détruit 30 000 places de travail au cours des trois dernières années, le salaire du CEO Brady Dougan a triplé. A l'UBS, l'écart salarial s'est agrandi à 1:228.

Malgré cette inexplicable explosion des salaires, la résistance des actionnaires est faible et on ne s'attend pas à ce qu'elle change lors des prochaines votations impératives sur les rémunérations. Ainsi, les problèmes réels contre lesquels le peuple suisse s'est opposé par un oui clair contre les rémunérations abusives demeurent irrésolus. D'autres solutions doivent être trouvées afin que le fossé entre la population et l'élite économique ne se creuse encore plus.

**Markus Koch, Collaborateur de projet salaires des dirigeants,**  
[koch@travailsuisse.ch](mailto:koch@travailsuisse.ch)

*\* L'écart salarial est mesuré entre le plus grand et le plus petit salaire.*

Congé paternité

# Donner du temps pour les enfants

**Aujourd'hui, les pères tiennent un rôle actif dans la vie de famille. Afin qu'ils puissent le faire dès le premier jour, il est nécessaire qu'un congé paternité payé de quatre semaines soit institué. Son financement doit être assumé par les allocations pour perte de gain (APG).**

De nombreux pères reçoivent aujourd'hui tout au plus un ou deux jours de congé paternité. Le reste est imputé sur les vacances ou le budget familial. Ce n'est plus approprié à notre époque. Dès le premier enfant, les parents doivent s'acclimater à la nouvelle situation et construire une relation avec le nouveau-né. Si des frères et sœurs existent déjà, leur prise en charge s'ajoute. Les pères veulent prendre leurs responsabilités et voient dans le congé paternité une partie essentielle d'une politique familiale moderne.

## Un coup de pouce légal nécessaire

Dans certaines conventions collectives de travail, Syna a déjà collecté quelques succès. Et les pouvoirs publics qui, comme employeurs, ont une fonction modèle sont un peu plus généreux. Une étude de Travail.Suisse démontre que les solutions varient fortement mais qu'aucune disposition luxueuse n'existe auprès des entreprises publiques. Le gros des prestations s'élève à cinq jours. Au cours des dernières années les prestations ont modérément augmenté. Elles sont cependant toujours très éloignées de l'optimal. Ainsi, dans six cantons, les pères n'ont que deux jours de congé après la naissance d'un enfant. Avec seulement un jour de congé paternité, les cantons d'Obwald et la ville de Neuchâtel vivent encore à l'âge de la pierre. Les employeurs publics les plus généreux pour les pères sont la ville de Lausanne (21 jours), la ville de Genève (20 jours) et la ville de Berne (15 jours).

## Tester le travail à temps partiel

Le congé paternité (80 pour cent du salaire) de 20 jours doit, comme le congé maternité, être financé par les APG. Il est

perceptible dans l'année qui suit la naissance et peut être pris en jours individuels. Ainsi, il serait possible de réduire son pensum de travail de 20 pour cent pendant 20 semaines, ce qui peut représenter une activité à temps partiel du père. Avec ce modèle, les pères mais aussi les entreprises ont la possibilité de tester le travail à temps partiel sur plusieurs mois et, en cas d'expérience positive, de l'installer définitivement.

## Maintenant, le Parlement doit agir

Le Conseil fédéral estime dans un rapport qu'un congé de paternité de quatre semaines coûterait 384 millions de francs. Certes, ce n'est pas gratis, mais en relation avec son utilité cela reste modeste et est finançable à long terme sans augmentation de la cotisation. Car les APG dégagent aujourd'hui des excédents financiers. En outre, le nombre de jours de service militaire est en fort recul. C'est pourquoi, tout en maintenant les cotisations, on enregistrera encore plus d'excédents. Ceux-ci peuvent être utilisés pour le financement du congé paternité. Différentes offensives sur le congé paternité sont en traitement auprès du Parlement.

Travail.Suisse ne ménagera pas ses efforts de persuasion auprès des parlemen-



Le congé paternité serait finançable avec les excédents des APG.

Photo: Fotolia

taires fédéraux pour que le congé paternité devienne réalité. Les temps sont prêts pour le congé paternité. Et les pères en ont besoin aujourd'hui.

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

## Allaiter au travail sera enfin payé!

*C'est un véritable soulagement pour toutes les femmes actives qui ont choisi l'allaiter leur enfant. Le Conseil fédéral a adopté une révision de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail qui fixe le principe selon lequel le temps consacré à l'allaitement ou à tirer son lait est rétribué, mais de manière limitée. A partir du 1<sup>er</sup> juin prochain, en fonction du*

*temps de travail quotidien, la limite oscillera entre 30 minutes (jusqu'à quatre heures de travail) et 90 minutes (pour une journée de travail de plus de sept heures). Cette révision intervient dans le cadre de la ratification par la Suisse de la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la protection de la maternité. (VB)*

Gastronomie

# Plus de salaire grâce à la formation

**La gastronomie est en mutation. Cependant une constatation s'impose: dans pratiquement aucune autre branche, le personnel est si important pour le succès durable de l'entreprise. Des collaborateurs/trices bien formés et fidèles contribuent d'une façon décisive au succès d'un hôtel ou d'un restaurant.**

La situation économique est modelée en Suisse par des facteurs divers. Ce n'est donc pas étonnant que la gastronomie, qui est une des plus importantes branches du pays, en soit influencée. Au cours des dernières années, la force du franc éprouva le tourisme et, lors de la crise économique, moins d'argent fut dépensé pour la fréquentation de restaurants. Bien que la situation économique de la branche se soit à nouveau détendue dans les précédentes années, la Suisse est touchée par une mutation structurelle. Dans, cette tendance est moins profilée; par contre les établissements deviennent plus grands. La restauration recule dans les régions rurales mais croît dans l'environnement urbain. Les conditions cadres économiques, nationales ou internationales, ne peuvent que difficilement être influencées par les entreprises individuelles. Malgré tout, c'est aux propriétaires d'établissements de prendre



*Un personnel motivé est la clef du succès.*

*Photo: Hotelleriesuisse*

leurs responsabilités pour que la gastronomie soit une branche forte et qu'elle puisse offrir des bonnes conditions de travail et une rémunération correcte.

## Compter sur le personnel

Pour réussir, un établissement gastronomique doit présenter une offre qualitative. Simultanément, il doit s'appuyer sur des collaboratrices et collaborateurs qualifiés et motivés. Sur le plan de l'économie d'entreprise, on parle ici d'une productivité qui doit être atteinte afin d'obtenir le meilleur rapport coûts-utilité. Dans le quotidien, cela signifie qu'avec des collaboratrices et collaborateurs motivés et prêts à accomplir un travail de qualité, une équipe soudée et fidèle, l'entreprise peut atteindre la productivité recherchée. Et ainsi des salaires convenables peuvent être payés. Dans ce contexte, la Convention collective nationale

de travail (CCNT) de la branche de la gastronomie propose et subventionne une large formation et un perfectionnement professionnel pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs qui y sont soumis. Le personnel apprécie de se perfectionner et pour lui le profit est double: d'une part, cela provoque une sensible augmentation du salaire et, d'autre part, l'attractivité du marché du travail bénéficie d'un nouvel élan qui, à son tour, se répercute favorablement sur les conditions de travail.

**claudia.stoeckli@syna.ch,**  
Secrétaire centrale de la gastronomie

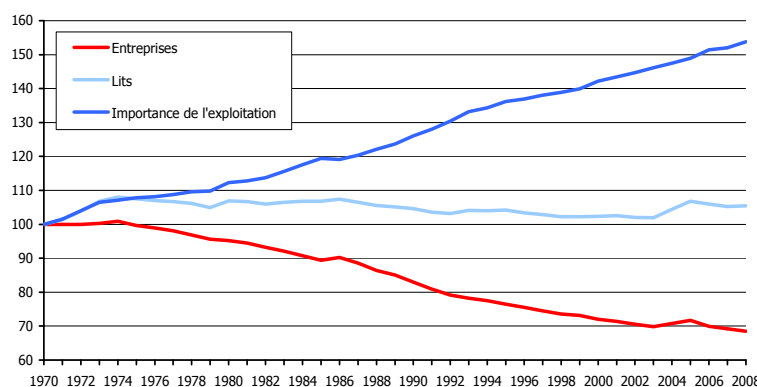
### Des membres recrutent des membres

**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](http://www.syna.ch) ou au 0848 848 868.**



**Ensemble, nous sommes forts!**



*Le taux d'occupation dans l'hôtellerie est constant. Le nombre d'établissements diminue: mais deviennent plus grands. Grafik: BAK Basel Economics AG*

Conférence de presse sur le temps de travail

# 1 milliard?!

**Lors d'une conférence de presse à Berne, Syna a attiré l'attention sur le thème du temps de travail. Sur mandat de Syna, l'institut Link a procédé à une enquête représentative qui livre des conclusions scandaleuses sur le travail gratuit.**

Devant le président de Syna Kurt Regotz, trônait une imposante tarte rouge et bleue. Non, Syna n'avait pas lancé une invitation à Berne pour prendre un café et manger des gâteaux. Au contraire, on fut confronté au scandale. Un gros morceau du gâteau était décoré d'un glaçage rouge sur lequel était inscrit «quatorze pour cent gratuit». Oui, exactement: quatorze pour cent des travailleuses et travailleurs interrogés par Link déclaraient qu'ils avaient dû travailler en mars plus que convenu et que le temps de travail supplémentaire ne leur avait pas été payé.

## Heures supplémentaires sur heures supplémentaires

Kurt Regotz constata: «Malheureusement ce n'est pas nouveau. La pression croît continuellement sur tous les travailleurs et travailleuses. En toujours moins de temps, on doit toujours produire plus. Et cela engendre de plus en plus d'heures supplémentaires. Des heures supplémentaires qui rongent le temps libre. Et pire encore, du temps de travail qui n'est tout simplement pas payé»: 219 millions d'heures supplémentaires ont été accomplies en 2011. Ce surcroît de travail transformé en postes de travail à temps plein correspond exactement au nombre de chômeurs et chômeuses en Suisse. Ce n'est donc pas le travail qui manque dans notre pays, mais sa répartition qui est injuste. Au désavantage des personnes au chômage qui n'ont pas d'emploi et au grand regret des travailleuses et travailleurs dont les loisirs sont réduits, cela complique le vivre ensemble familial et pénalise la santé.

## Des millions impayés!

Colette Kalt, directrice de la Communication et des Campagnes à Syna, démontra que le temps supplémentaire de travail gratuit concernait aussi bien les salariés et salariées non qualifiés que qualifiés, les cadres que les jeunes travailleuses et travailleurs.



Kurt Regotz répond aux questions de la RTS, Radio Télévision Suisse.

Photos: Colette Kalt

Les chiffres manquent pour déterminer la valeur de ce travail gratuit. Pourtant, Syna a mis en relation le travail supplémentaire accompli par quatorze pour cent de travailleuses et travailleurs avec le salaire médian suisse. Et le résultat est effrayant. Syna estime que le travail supplémentaire gratuit en Suisse équivaut à environ un milliard de francs. Et non seulement le personnel est spolié de beaucoup d'argent (ou de loisirs) mais aussi les assurances sociales comme l'AVS. Elle est privée chaque année de plusieurs centaines de millions de cotisations.

## La pression et la flexibilité stressent

Pour préparer notre Congrès, nous voulions le savoir exactement. L'enquête de Syna, «Mon travail, mon temps», a touché 777 membres et personnes intéressées. Les chiffres qui en résultent démontrent où le bât blesse pour les travailleurs et travailleuses. En effet, 52 pour cent indiquent que la pression et le stress sur la place de travail est un problème pour eux. Ainsi, la moitié travaille plus, plus vite et d'une façon plus morcelée pour leur convenir et ménager leur santé. Chantal Hayoz, secrétaire centrale du secteur tertiaire, se révolte: «Les travailleurs et travailleuses sont maintenant pressés comme des citrons. Les temps de production sont raccourcis, les tâches sont plus compliquées et en plus le travail doit être maîtrisé par moins de personnel. A cela s'ajoute des directives insuffisantes, des journées de travail raccourcies ou prolongées qui sont communiquées à la dernière minute. L'absence

de pauses et de vacances causent des problèmes de santé qui, à leur tour, engendrent des coûts.» Un quart des personnes interrogées par Syna indiquent que les plans de services font défaut ou sont communiqués à court terme. De même, beaucoup ne connaissent pas la saisie du temps de travail ou alors celle-ci est très approximative. Et plus d'un tiers rencontre des problèmes pour concilier travail et vie de famille. Dans le monde du travail, la flexibilité est avant tout imposée par les employeurs. Les besoins des travailleuses et travailleurs d'un travail planifié ou d'une flexibilité avantageuse pour eux ne trouvent souvent pas une oreille patronale attentive.

## Saisie du temps de travail

La maigre fréquentation des médias à la conférence de presse fut décevante. En confidence, le thème du temps de travail est aussi un problème auprès des médias. Les employés-es fixes qui se plaignent de journées interminables sont brutalement inter-



La tarte illustre les résultats de l'enquête Link.

pellés s'ils ne souhaitent pas écrire leurs articles comme journaliste indépendant. C'est pourquoi les dirigeants des journaux n'apprécient pas que la saisie du temps de travail soit thématisée dans leurs publications. Mais Syna reste sur le pont. Environ 90 pour cent des personnes interrogées pensent que la saisie obligatoire du temps de travail est une solution judicieuse permettant de maîtriser le temps de travail. C'est

pourquoi j'ai fait observer: «Seuls celui ou celle qui peut enregistrer son temps de travail, sera payé équitablement. Le temps de travail noté est la base pour pouvoir compenser le travail supplémentaire et la condition pour un travail sain et sûr.»

**Syna pose des exigences**

Selon les analyses du temps de travail, Syna formulera des solutions et des reven-

dications. Dans ces domaines, nos membres nous ont déjà donné d'importantes indications. Pour nous, il est clair que le temps de travail, c'est un temps de vie, et nous nous engageons pour qu'il soit dignement organisé.

arno.kerst@syna.ch,  
Vice-président

Audition au Conseil des Etats

# 125 minutes au Parlement fédéral

**Le Conseiller aux Etats Niederberger veut supprimer la saisie du temps de travail dans toutes les branches. Le 29 avril, la Commission pour l'économie et les redevances du Conseil aux Etats m'a invité pour en savoir plus.**

08 h 07 Ma journée de travail commence au Secrétariat central de Syna à Olten par des courriels, des séances et de la correspondance. Par cette audition, la Commission de l'économie et des redevances veut récolter l'opinion des cantons, des employeurs et des travailleurs et travailleuses.

12 h 29 Le train pour Berne roule au départ de la gare d'Olten.

12 h 35 Mon texto à notre responsable de communication: «Chère Colette. Nos deux projets de communiqués de presse sur la saisie du temps de travail sont une bonne base. En cas de besoin, je passerai vers toi. Arno.»

12 h 56 Le train entre en gare de Berne. J'ai visionné encore une fois la présentation et mon estomac crie famine. Sur la terrasse du Palais fédéral, tout en avalant un sandwich et un jus de pomme, je regarde les montagnes au loin.

13 h 30 A l'entrée des visiteurs du Palais fédéral, j'échange mon numéro d'identification contre un badge et, comme à l'aéroport, mes bagages sont passés au scanner.

14 h 05 Le président de la Commission, Roberto Zanetti, ouvre la séance. A côté de lui, le Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, responsable de ce dossier, et des représen-

tantes et représentants du Seco. Accoudés à deux longues tables, une dizaine de conseillers aux Etats. Et, à une table sur le côté, je suis assis avec cinq autres représentants et représentantes d'intérêts.

14 h 40 C'est mon tour: c'est parce qu'aujourd'hui le travail flexible est trop répandu que la saisie du temps de travail est si importante. Sur le plan technique, il est très facile de saisir le temps de travail, même en déplacement et 90 pour cent des travailleuses et travailleurs veulent que leur temps de travail soit noté. En mars 2014, 14 pour cent des travailleuses et travailleurs ont accompli du travail supplémentaire sans recevoir en contrepartie un salaire ou du temps libre. Il s'agit de millions dont son privés les travailleurs et travailleuses ainsi que l'AVS puisque leur temps de travail n'a pas été saisi. Grâce à la saisie du temps de travail, le travail reste flexible et loyal.

15 h 15 J'affirme à nouveau la facilité requise pour saisir le temps de travail et à quel point cela s'avère absolument nécessaire pour protéger la santé des travailleurs et des travailleuses et leur payer leur dû.

15 h 25 Le président de la Commission nous remercie et prend congé de nous.

15 h 35 Dans la loge des visiteurs, je récupère mon numéro d'identification.

16 h 02 Départ du train de Berne, via Zurich

17 h 25 Arrivée à Adliswil

18 h 40 Communiqué de presse de la Commission des redevances et de l'économie: La motion Niederberger est suspendue. Les partenaires sociaux doivent chercher une solution.



Afin que la balance ne bascule pas: Syna veut préserver l'équilibre! Illustration: Kurt Regotz

18 h 45 Texto à Colette Kalt: «La Commission des redevances et de l'économie du Conseil des Etats nous a entendus. La balle est à nouveau dans le camp des partenaires sociaux. Je t'envoie un communiqué de presse dans un quart d'heure.»

19 h 50 Communiqué de presse envoyé par Syna.

20 h 08 Fin du travail.

Grâce à l'application iPhone «Übertime», je sais encore exactement trois semaines après la séance comment et combien j'ai travaillé le 29 avril. La saisie du temps de travail est donc toute simple et facile!

arno.kerst@syna.ch,  
Vice-président

Résultats de l'enquête menuiserie

# Moderne – attractive – innovatrice

**Que pensent les collaborateurs, collaboratrices et les employeurs de leur branche? Les partenaires sociaux de la Menuiserie (VSSM), Syna et Unia voulaient le savoir. Les réponses récoltées renvoient une image positive.**

Pratiquement chaque homme et femme sait que le menuisier est créatif et pratique. Celui ou celle qui cherche quelque chose de nouveau ou d'original pour la rénovation ou la décoration d'intérieure recourt aux services d'un menuisier qui, en peu de temps, lui livrera des propositions. Et pourtant...

## ...Comment se juge la branche?

Etes-vous contents de votre job? Quels sont les défis futurs que doivent relever les employeurs? De quoi a besoin la branche, afin qu'elle reste attractive à l'avenir et puisse offrir à long terme des places de travail? Bien que le retour des questionnaires ne fût pas énorme – 21 pour cent des employeurs, six pour cent des travailleurs et travailleuses – nous accordons une certaine pertinence et vérité aux réponses des travailleuses et travailleurs.

Les instantanés de la branche du printemps 2013 révèlent d'intéressantes constatations sur l'attractivité de la profession et de la place de travail, sur les formes de travail préférées et la taille des entreprises ainsi que les attentes réciproques des entrepreneurs et du personnel. Ainsi l'étude montre également que la formation et le perfectionnement ne concernent pas uniquement le savoir individuel du menuisier. Mais qu'elle est un instrument stratégique important pour le succès de la branche. En plus des contributions financières de formation des commissions paritaires centrales, d'importants moyens sont mis à disposition des partenaires sociaux. L'objectif est de soutenir ensemble et durablement des places de travail attractives et modernes.

## Pourcentage de satisfaction

Environ 90 pour cent des employeurs sont titulaires d'un certificat fédéral de capacité, environ un tiers dispose d'une autre formation de base. Quant aux tra-



*Un bon climat d'entreprise et une place sûre sont importants pour les personnes interrogées.*

*Photo: Colette Kalt*

vailleuses et travailleurs, 80 pour cent d'entre eux sont qualifiés. Cela démontre que la profession de menuisier est exigeante et demande une solide formation de base. Le taux de perfectionnement des travailleurs et travailleuses qualifiés est de 39 pour cent. En comparaison avec d'autres branches, cela est très bon. Presque 90 pour cent des employeurs et des collaborateurs et collaboratrices sont satisfaits ou très satisfaits de leur branche. Les entreprises qui comptent entre quatre et neuf employés-es sont les plus répandues et c'est dans les entreprises de cette taille que la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs est la meilleure. Cependant, tout n'est pas soleil éclatant. L'insatisfaction règne particulièrement auprès de collaboratrices-trices qui exercent des fonctions déterminées tels que monteuses, programmeuses de machines CNC et machinistes.

## Souhaits pour le futur

Afin que les professionnels-elles restent fidèles à leur métier, ils ont autant besoin d'un bon climat d'entreprise que d'un job attractif et sûr. De même, un court trajet pour venir au travail est un critère prioritaire selon lequel les travailleuses et travailleurs choisissent leur employeur. Dans le cadre du développement de la branche,

la question salariale (et cela n'est pas surprenant) a plus d'importance auprès du personnel que des employeurs. Généralement, les menuisiers souhaiteraient gagner plus, ce qui se traduirait par une meilleure image professionnelle auprès de la société. Parallèlement à cela, une diminution de la lutte des prix et un meilleur marketing de la branche est réclamé. Dans la même catégorie, les travailleuses et travailleurs émettent le vœu de conditions de travail plus flexibles. Des modèles modernes de temps de travail, tout comme le travail à temps partiel, en font partie. Dans ce contexte, il est intéressant d'entendre ce que disent employeurs, travailleurs et travailleuses sur la retraite anticipée. Pas étonnant que 70 pour cent de ces derniers désirent une solution. Plus surprenant est la position des employeurs qui désirent à 51 pour cent une retraite anticipée. Apparemment la réalité de la pratique diverge considérablement de l'opinion politique.

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

*Les personnes intéressées peuvent obtenir les résultats détaillés de l'enquête auprès du responsable de branche: werner.rindlisbacher@syna.ch*



Hôpital Riviera-Chablais

## Une future CCT pour le personnel?

**Près de cinq mois de négociations ont abouti à un point charnière: un possible accord pour une bonne partie des dispositions conventionnelles!**

Voici les principales revendications qui ont abouti:

- L'intégration au sein de l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC) des collègues de la société ISS.
- Le maintien de la délégation syndicale telle qu'elle existe dans l'ex-HDC: les organisations syndicales peuvent désigner parmi le personnel des délégués-es chargés de les représenter sur les lieux de travail et bénéficient d'une protection spéciale contre les licenciements.
- Une meilleure protection contre le licenciement en cas de maladie et accident. Selon le Code des obligations, on peut être licencié après un petit mois de maladie durant les deux premières an-



*D'importantes améliorations sont prévues pour le personnel dans la future CCT.*

*Photo: Syna*

nées de travail. Avec la nouvelle convention collective de travail (CCT), le délai de protection passe à 180 jours durant les cinq premières années et à 360 jours par la suite.

- Compensation pour le travail de nuit: 20 pour cent en temps
- Congé maternité de cinq mois pour toutes, sans devoir justifier une période d'allaitement.

### Chères lectrices, chers lecteurs,

Les coûts de la santé ne cessent d'augmenter et, avec eux, les cotisations des caisses-maladie. Pourtant il existe une possibilité d'économiser sur la cotisation de votre assurance complémentaire.

**Syna a en effet négocié des contrats d'assurances collectives avec les trois caisses-maladie suivantes: CSS Assurance, Helsana et Sanitas.**

**Ces contrats permettent d'économiser jusqu'à 30 pour cent de primes. L'offre est valable pour tous les membres Syna et les membres de leur famille faisant ménage commun avec eux. Cette offre s'éteint avec la démission du syndicat.**

#### Recalculer, cela paie!

Les contrats entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Vous avez donc suffisamment de temps pour vous informer exactement sur le site [www.syna.ch](http://www.syna.ch), de comparer les offres et, en cas de changement, de dénoncer vos assurances actuelles.

Si vous bénéficiez déjà d'une assurance complémentaire plus avantageuse grâce à Syna, celle-ci reste valable.



**Helsana**  
**sanitas**

### Retraite anticipée

La première assemblée du personnel avait confié le mandat de mettre en place un système de retraite anticipée qui permettrait à chacun, chacune de partir deux ans avant la retraite avec un revenu proche

### IMPRESSUM ROMANDIE

#### Rédaction/Coordination

Béatrice Bütikofer  
tél. 078 749 15 51  
[beatrice.butikofer@syna.ch](mailto:beatrice.butikofer@syna.ch)

#### Rédaction régionale

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

#### Numéro 6/14:

Clôture de la rédaction: 23 juin  
Date de parution: 11 juillet

du 80 pour cent du salaire. Un système a été élaboré avec la Fondation interprofessionnelle sanitaire de prévoyance (FISP):

- Cotisations LPP: 17,5 pour cent du salaire entier, dont 8,5 pour cent employé-e et 9 pour cent employeur (dont un pour cent destiné au financement du système de retraite)
- Une rente-pont AVS financée par l'employeur à hauteur de 3000 francs net par mois pour un poste à plein-temps
- Un rente de pré-retraite qui devrait atteindre le 80 pour cent du salaire net, notamment pour les salariés-es les plus modestes.

### Allocations et contributions

Elles sont versées selon le lieu principal de travail (décision des caisses d'allocations). Pour éviter des disparités, les syndicats demandent les droits acquis jusqu'à l'hauteur du salaire actuel pour le personnel de l'ex-HDC.

Le montant (en discussion) sert à alimenter un fonds qui couvre la couverture des frais liés à l'application et à l'exécution de la CCT, qui participe au financement de la formation professionnelle (art. 6.2 CCT). Ce montant sera remboursé aux membres d'un organisation syndicale.

### Nouvelle grille salariale

- Les salaires débutent à 4000 francs x 13
- Quarante classes: minimum annuel 52 000 francs, maximum annuel 202 264 francs
- Quinze échelons pour chaque classe de 2 pour cent chacun, soit une progression automatique dans une même classe de 30 pour cent du début à la fin de la classe. L'augmentation est garantie année après année, pour autant qu'elle soit attribuée de manière générale.



Un possible accord en vue.

Photo: JCB

- Chaque fonction se voit attribuer plusieurs classes, le passage entre elles n'est pas automatique mais dépend de critères spécifiques encore à définir.

Les salaires sont maintenus sauf pour ceux situés en dessous des nouveaux salaires minimaux. L'ancienneté ne sera pas répercutée immédiatement sur la nouvelle grille. Le personnel récemment recruté sera engagé en fonction de la nouvelle grille mais, pendant la période transitoire, il se peut que des aménagements soient faits pour éviter des inégalités.

A ce stade, le système est à la fois simple et opaque. Simple car il n'oblige pas à une remise à jour de tous les salaires. Opaque car il sera impossible de vérifier si le niveau salarial est conforme aux dispositions conventionnelles.

### Une CP indispensable

De manière générale, les salaires minimaux dans les entrées de classe sont supérieurs aux salaires minimaux actuels. Ce système salarial contient des zones assez opaques pour l'instant et les syndicats revendiquent une commission paritaire (CP) chargée de vérifier et d'établir les critères pour le passage entre les classes. Il est en effet à prévoir que le passage non-automatique entre les classes salariales et l'introduction de critères pour passer d'une classe à l'autre crée des rivalités et des injustices. Lors de l'assemblée du 5 mai 2014, plusieurs collègues en ont fait état et la délégation syndicale partage ces craintes. C'est pourquoi elle exige de participer à la mise en place du système et vérifier les progressions salariales par le biais d'une CP. Cette CP fonctionnerait également comme instance de recours pour les revendications liées au personnel.

Les syndicats revendiquent donc que, dans un court délai, tout le personnel soit réparti correctement dans la grille salariale avec prise en compte de l'ancienneté.

En cas d'accord sur un texte conventionnel acceptable pour la délégation aux négociations, il s'agira de le soumettre à une assemblée du personnel. Cas échéant, une nouvelle assemblée sera convoquée, chargée de décider les suites à donner aux revendications.

### En négociation, à discuter avec les autorités politiques

Position direction	Position syndicale
Durée du travail de 41 h 30 par semaine	Durée du travail de 42 h par semaine
10 jours fériés payés	11 jours fériés payés
Pas de compensation pour le travail du dimanche	Compensation pour le travail du dimanche de 10%
Indemnités pour le travail de nuit, du dimanche, des jours fériés et de piquet: Fr. 5.-/heure	Indemnités pour le travail de nuit et du dimanche: Fr. 6.50/heure Indemnités pour le piquet: Fr. 5.-/heure

Des questions? Adressez-vous à Syna, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne  
Tél. 021 323 86 17 ou à [lausanne@syna.ch](mailto:lausanne@syna.ch).

[thierry.lambelet@syna.ch](mailto:thierry.lambelet@syna.ch),  
Responsable régional

Fribourg/Jura

# Le salaire minimum à l'honneur!

**A Fribourg comme à St-Imier, le 1<sup>er</sup> Mai a vu fleurir les drapeaux et défiler les militantes, militants, travailleurs et travailleuses.**

Les visages souriants ou graves racontaient plus que des photos le plaisir de se retrouver, de montrer qu'ensemble on peut surmonter beaucoup de difficultés et légitimer les revendications ouvrières face au patronat.

A Fribourg, un grand «4000.–» rouge, écrit par des grappes humaines à l'entrée de la Place Georges-Python! Cette année, le salaire minimum était le thème des manifestations du 1<sup>er</sup> Mai en Suisse mais, à Fribourg, il a aussi été question des économies dans l'enseignement.

C'est par cette action que s'est terminé le cortège du 1<sup>er</sup> Mai à Fribourg. Plusieurs centaines de salariées et salariés ont défilé le long du parcours traditionnel sous les drapeaux des syndicats, Syna, Unia, SSP, Transfair et du mouvement Gauche Anticapitaliste. Plusieurs élus socialistes ouvraient le cortège, qui rassemblait travailleurs et militants (au masculin comme au féminin), qui a parcouru les rues de la ville.

## L'inégalité salariale: une réalité

De retour du cortège, les participants ont ensuite écouté les trois orateurs de



*Un grand 4000.– rouge!*

*Photos: Giuseppe Di Mauro*

la journée. Coprésident d'Unia, Renzo Ambrosetti, a défendu les 330 000 travailleurs et travailleuses qui ne gagnent pas suffisamment pour vivre décemment. «Un scandale indigne de la très riche Suisse!», dénonce le syndicaliste. Ensuite, la Conseillère nationale socialiste Maria Roth-Bernasconi a, elle plaidé la cause des femmes, plus souvent concernées par les bas salaires. Hélas, l'inégalité salariale est toujours une réalité! Pour agir contre cette discrimi-

nation, les salaires minimums sont la mesure la plus efficace, prônait la Genevoise. Après leur manifestation du début du mois, rares étaient les enseignants et les enseignantes à participer et à se solidariser par leur présence avec les travailleurs et les travailleuses. L'un deux s'est pourtant adressés aux personnes présentes sur la place. Maître d'école enfantine Jean-Marie Pellaux a choisi l'humour et l'ironie pour capter l'attention de l'auditoire: «J'ai imposé à



*La tête du cortège avec les militantes et militants Syna au premier plan.*



*Maira, fille d'une militante Syna, nous régale de sa voix en chantant au 1<sup>er</sup> Mai.*

mes élèves de ne pas utiliser pour la fête des mères l'argent qu'ils allaient récolter en chantant le 1<sup>er</sup> Mai, mais de me le donner pour que je puisse le reverser au Conseil d'Etat pour renflouer ses caisses.» Evoquant la pétition de plus de 7200 signatures remise le matin de la veille du 1<sup>er</sup> Mai, l'enseignant se réjouit, plus sérieusement, de constater qu'une «culture de mobilisation» est en train de se développer dans un canton «où l'on préfère souvent rester dans les rangs».

giuseppe.dimauro@syna.ch,  
Secrétaire régional

### Un salaire décent, maintenant!

C'est Saint-Imier, dans la partie francophone du canton de Berne, qui accueillait la traditionnelle fête du 1<sup>er</sup> Mai. Quelques centaines de personnes se sont déplacées dans la cité Imérienne et, parmi elles, de



*Le joli mois de mai est frisquet mais les cœurs sont chauds!*

Photos: Pierre-Alain Grosjean



*Préparation du cortège, les drapeaux Syna fièrement brandis.*

nombreux membres de Syna, fidèles année après année. Après le cortège, les participantes et participants se sont rassemblés à la salle de spectacle pour écouter les intervenants du jour.

### Bas salaires et précarisation

Le thème des bas salaires et la précarisation du travail a tenu le haut du pavé. Un ancien salarié d'une entreprise de Cortébert, active dans le domaine de la vente et de la fabrication de médicaments, a témoigné sur les conditions de travail et les salaires misérables (entre 2800 francs et 3600 francs) pratiqués dans cette usine. Il a également parlé de la pression psycholo-

gique exercée par le patron, celui-ci tenant parfois des propos racistes et humiliants. Cette entreprise a d'ailleurs reçu, en ce 1<sup>er</sup> Mai, le prix de la «Râpe d'or», distinction qui revient chaque année à l'entreprise la moins méritante de la région.

La deuxième oratrice, responsable de Unia Transjurane, a quant à elle fustigé la virulence de la campagne de la droite patronale contre le salaire minimum.

La fraîcheur du temps n'a pas empêché la fête de se poursuivre dans la bonne humeur et en musique.

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



INAS

## Consolidare la collaborazione

**Da oltre 60 anni il patronato INAS offre servizi di consulenza gratuiti in Svizzera nell'ambito delle prestazioni socio-previdenziali. Dalla fondazione del Syna, i due istituti hanno instaurato una stretta collaborazione che nella Svizzera centrale ora sarà ulteriormente ampliata.**

«Siamo molto lieti che d'ora in poi due martedì al mese il patronato INAS sarà presente con i propri servizi anche a Stans», sottolinea Nicola Tamburrino, membro del consiglio d'amministrazione INAS. Oltre a Lucerna, Altdorf e Svitto, nella Svizzera centrale ora anche i soci dei Cantoni Obvaldo e Nidvaldo potranno beneficiare della consulenza gratuita offerta dal patronato.

### La compilazione di moduli

Nonostante la libera circolazione delle persone sia una realtà, o proprio per questo motivo, la complessità delle domande da parte dei soci è aumentata. I continui adeguamenti delle regolamentazioni rendono alle autorità difficile la vita sia al di qua

che al di là del confine e di conseguenza anche ai migranti. Tra le domande più frequenti figurano ad esempio quelle sul versamento degli assegni familiari e sugli appositi moduli da compilare oppure la compilazione della dichiarazione dei redditi in caso di patrimoni sparsi in vari Paesi. Grazie alla lunga esperienza del patronato INAS, i suoi consulenti onorari sono in grado di informare con competenza i propri clienti nella loro madrelingua. «Ci completiamo a meraviglia», sostiene Urs Gander, segretario regionale di Stans, «questa collaborazione rappresenta un vantaggio per tutti gli interessati».

### Le prestazioni

L'offerta di servizi è vasta e completa perfettamente quella prestata dal Syna ai propri soci. In caso di domande relative al diritto



Per l'INAS le consulenze competenti offerte in materia di diritto sociale rappresentano il pane quotidiano. Foto: Fotolia



Gli uffici di consulenza dell'INAS sono sparsi in tutta la Svizzera e spesso sono ubicati nei locali dei segretariati regionali del Syna.

Grafica: INAS

del lavoro si rende tuttavia necessaria un'adesione al Syna. Le prestazioni del patronato sono gratuite. L'INAS offre assistenza in caso di:

- visura catastale per immobili in Italia;
- calcolo di imposte fiscali in Italia (IMU, dal 2014 TASI, UNICO);
- certificato fiscale per la pensione italiana (CUD);
- compilazione dei moduli RED/EST;
- domanda di pensioni di vecchiaia, invalidità e vedovanza in Italia, Svizzera e in altri Stati;
- verifica di posizioni contributive in Italia e in altri Stati;
- previdenza professionale secondo pilastro;
- prestazioni complementari AVS-AI;
- infortuni e malattie professionali;
- prepensionamento flessibile FAR / RESOR.

sabine.hunger@syna.ch,  
Servizio politiche sociali

Iniciativa en contra de la inmigración «en masa»

## Agitación inconveniente

**En la capital suiza se puede observar una verdadera histeria por la implementación de la iniciativa en contra de la inmigración «en masa». Antes de ni siquiera haber hecho un análisis de la situación inicial ya se debaten detalles de contingentes y de sistemas de asignación.**

A penas un mes después del «Sí» la consejera federal Sommaruga y el consejero federal Schneider-Ammann se han puesto en contacto con los interlocutores sociales («Sozialpartner»), entre otros con Travail.Suisse y Syna, con los cantones, ciudades y comunas para intercambiar ideas acerca de la implementación de dicha iniciativa. Tienen lugar reuniones semanales de grupos de expert@s, donde Travail.Suisse está presente. El consejo federal quiere presentar en junio un concepto de implementación y para fines de año se pretende tener listo un texto legal para el debate entre cantones, asociaciones y partidos. Muy al estilo formula uno nos parece y desde el punto de vista de Travail.Suisse eso no aporta de ninguna manera a una reflexión a fondo.

### Aclarar contenido de la iniciativa

Que las propuestas para la implementación sean muy diversas demuestra que el contenido de la iniciativa no está claro, muy por el contrario. Para ello algunos ejemplos: Cuando la propuesta plantea que la Suiza controla la inmigración, hace falta clarificar



*No importando que sistema se aplicará – siempre habrá abusos.*

*Ilustración: Fotolia*

¿quién se supone que es «la Suiza»? ¿El estado nacional, los cantones, las empresas o l@s mism@s habitantes de Suiza?

En lo referente a limitar el número de permisos de estadia de extranjer@s en Suiza no se está hablando de la inmigración pues haciendo una interpretación literal del texto de la iniciativa, habría que fijar cupos inclusive para l@s extranjer@s que ya viven en Suiza, como incluir en las cifras los nacimientos de bebés de madres y padres extranjer@s.

Considerando ese tipo de preguntas hay que tomar desiciones fundamentales, antes de que se empiece con la implementación. Pero para eso hasta hoy faltan las bases.

### No hay protección del emplead@

Algun@s emplead@s seguramente opinarán de que las cuotas y controles de salarios preliminares protegerán los sueldos, pero no es así. Una mirada retrospectiva muestra que l@s temporer@s «Saisonniers» ganaban 15 por ciento menos por el mismo trabajo a pesar del control preliminar. Los sueldos de l@s trabajador@s fronteriz@s claramente han aumentado desde la implementación del contrato sobre la libre circulación de personas con la UE. Se logra proteger los sueldos suizos sólo si las empresas están obligadas a pagar el mismo sueldo a trabajador@s fronteriz@s como extranjer@s. Para eso hacen falta controles tanto en terreno, como en las empresas, o sea las medidas adicionales «flankierende Massnahmen» ya existentes.

Travail.Suisse por lo tanto reivindica, igual que antes, clarificaciones sólidas en vez de ejercicios de implementación agitados. Si los contratos bilaterales siguen vigentes, los sueldos se protegen y se logra evitar la discriminación en el mercado laboral – solamente bajo estas condiciones se puede implementar la iniciativa sin que sea a expensas de l@s trabajador@s.

**Martin Flügel, Presidente,**  
fluegel@travailsuisse.ch

### Reunión de la comisión de migración

*En la reunión de la comisión de migración de Syna l@s miembr@s reflexionaron sobre la libre circulación de las personas y el posible retorno al régimen de trabajo temporario. Se llegó a la conclusión de que no importando que sistema se aplicará – siempre habrá abusos.*

*Much@s migrantes con residencia en Suiza se preocupan por las posibles consecuencias del «Sí» a la así llamada iniciativa en contra de la inmigración «en masa». Que personas cercanas al SVP/*

*UDC hablen una y otra vez de volver a implementar un régimen de trabajo temporario asusta y despierta recuerdos amargos. Recuerdos de barracas donde se les obligaba a vivir, recuerdos de patrones abusadores que no tenían el derecho de cambiar, recuerdos de niñ@s que había que esconder porque no tenían permiso para vivir en Suiza. La comisión de migración de Syna se opone a un sistema indigno y a considerar la reimplimentación de tal sistema.*

Gastronomia

## Formação contínua

**O sector da restauração está a mudar. Uma coisa é certa: em nenhuma outra indústria do setor excetuo o de Gastronomia, a equipe é tão importante para a sobrevivência e sucesso de uma empresa. Empregados bem formados, com longos anos de serviço são cruciais para o sucesso de um hotel ou restaurante.**

A situação económica na Suíça tem muitos fatores, a indústria hoteleira como uma das maiores indústrias da Suíça, não é de estranhar que também tenha sentido o efeito portanto. Nos últimos anos, o franco suíço continua forte para o turismo e com a crise económica menos dinheiro foi gasto em refeições nos restaurantes. Embora a situação económica diminuiu para o sector da restauração no ano passado, no entanto, a Suíça é afetada por uma mudança estrutural: No setor hoteleiro, a tendência, das empresas vão na direção das grandes empresas, a restauração está passando por um declínio na área rural, mas um aumento no ambiente urbano. Agora, essas condições

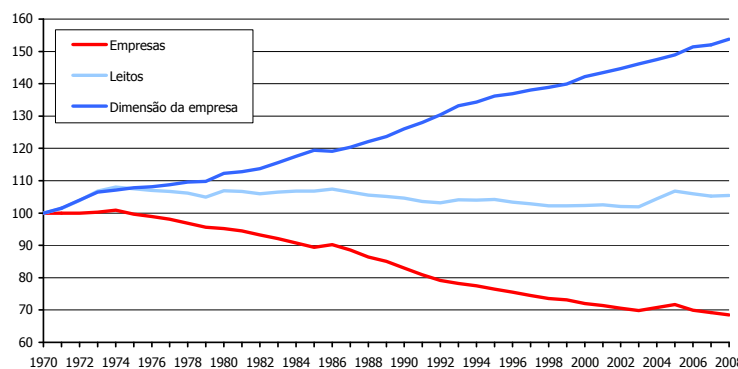
econômicas, sejam elas de natureza nacionais ou internacionais, só pode ser fortemente influenciadas pelas empresas individuais. No entanto, existem operadores que têm a responsabilidade de assegurar que o sector da restauração é uma indústria forte, demonstrando boas condições de trabalho e salários justos.

### Uma forte equipe

Para ter sucesso, um negócio de restaurante têm de oferecer boa qualidade de oferta, mas, também deve garantir que seus funcionários estejam qualificados e motivados. Economicamente falando, a alta produtividade deve ser alcançado, a fim de ser possível atingir as melhores necessidades de análise de custobenefício. Na vida cotidiana, isso significa: estão os empregados motivados para fazer um bom trabalho, há uma equipa de longa data, experiente, disponível, pode a empresa atingir alta produtividade

a fim de pagar justo salário aos funcionários. Neste contexto no acordo coletivo de trabalho da indústria da gastronomia é subsidiado uma formação abrangente e programa de educação continuada para seus funcionários. Ao Funcionário faria bem formar-se, porque para eles vale a pena duas vezes: Por um lado, o nível salarial aumenta significativamente, por outro lado, descobre sua própria atratividade no mercado de trabalho e um impulso, não menos importante, que leva à melhores condições de trabalho.

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



A ocupação de camas na indústria hoteleira é constante, apesar das pequenas serem absorvidas pelas grandes empresas. Gráfico: BAK Basel Economics AG

Syna-comissão migração

## Abusos ainda acontecem!

**Na reunião da Comissão de Migração da Syna do dia 3 de maio em Olten os membros debateram sobre à livre circulação de pessoas e na possibilidade da reintrodução do estatuto sazonal. Ficou claro, que não importa que sistema será aplicado, os abusos ainda acontecem!**

Sobre às consequências do voto para a imigração em massa de 9 de fevereiro de 2014 à preocupação instalou-se entre os imigrantes. O fato de que SVP insiste em

falar na introdução do estatuto sazonal, assusta e desperta inúmeras memórias ruins. A Comissão Syna migrantes rejeita este sistema desumano, bem como a sua reintrodução.

### Empresas temporárias

Chocante também, foram às inúmeras referências feita pelos membros de base, às condições intoleráveis na contratação de pessoal. Nos últimos tempos, pode ser observado um aumento crescente de escritórios temporários. Essas empresas contratam pessoas, muitas vezes, imigrantes, em condições miseráveis. Muitas empresas fazem contratos e depois abrem falência.

Os funcionários ficam sem remuneração e sem trabalho. «Às vezes, essas pessoas não têm sequer o que comer, assim muitas vezes ao meio-dia, deixo metade da minha comida para que outra pessoa possa comer.» Isso descreve um membro de base sobre à actual situação. A Comissão de Migração apela, portanto, controle mais rígidos e a introdução de medidas e condições particularmente rigorosas para a criação de empresas especialmente para empresa temporárias que recorrem sistematicamente à falência.

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

# Cours 2014



## Résoudre ses conflits professionnels

Lundi et mardi, les 1<sup>er</sup> et 2 septembre de 09h00 à 17h00, SCIV, Martigny

- Objectifs:** Prendre conscience des différents types de conflits; améliorer sa manière de donner et de recevoir un ordre; se comporter de manière positive face à la résistance; découvrir un outil performant pour gérer un conflit.
- Formatrice:** Mme Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes, professeure, master en programmation neuro-linguistique (PNL), coaching et développement personnel
- Inscription:** jusqu'au vendredi, 25 juillet
- Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

## Syna: Négociations salariales 2014/2015

Vendredi, le 12 septembre, de 10h00 à 16h00, Congress Hotel, Olten

- Thème:** Des connaissances de la situation économique générale ainsi que la situation respective par branche sont une condition indispensable pour des négociations salariales.
- Contenu:** Analyses des données caractéristiques économiques les plus importantes servant de bases pour les représentations de salaires SYNA et les négociations salariales en suspens dans les secteurs de l'artisanat, des services et de l'industrie. Qu'est-ce qui était valable, qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour que les futures négociations réussissent (encore) mieux?
- Conférenciers:** M. Arno Kerst, vice-président, M. Werner Rindlisbacher, directeur du secteur de l'artisanat, M. Carlo Mathieu, directeur du secteur des services, M. Diego Frieden, secrétaire central
- Inscription:** jusqu'au vendredi, 15 août
- Public cible:** Représentants/-es du personnel ainsi que tous les intéressés/-es des syndicats professionnels de l'industrie, activités et services du syndicat Syna.
- Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.

## Comprendre et analyser les comptes d'une société en 3 leçons

Mardis, les 16 et 30 septembre et 14 octobre, de 09h00 à 17h00, Hôtel-Restaurant La Prairie, Yverdon-les-Bains

- Objectifs:** Comprendre le Bilan et le Compte de résultat d'une société; se familiariser avec ses analyses financières de base; pouvoir apprécier sommairement sa santé financière.
- Contenu:** Notions de comptabilité financière, préparation des données chiffrées, analyse du bilan, analyse du résultat, analyse de l'activité.
- Formateur:** M. Christophe Gardet, directeur GCP (Gestion de Caisses de Pensions SA), universitaire, directeur financier, RH & Administratif de sociétés durant plus de 20 ans.
- Inscription:** jusqu'au mardi, 19 août
- Frais:** Pour les membres Syna, les cours sont offerts par le syndicat.



Photo: Fotolia

### Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres informations, nous sommes volontiers à votre disposition: tél. 031 370 21 11, [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.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!



Première rentière FAR chez Syna

## Une superbe aventure!

**Depuis 13 ans, Julia Thurnherr travaille comme préposée à la sécurité auprès de Gleisag. Quel que soit le temps, elle se trouve quelque part en Suisse et surveille le trafic ferroviaire. Elle est la première femme à bénéficier, auprès de l'Office de paiement FAR/Syna, de la retraite flexible FAR.**

Au-dessus de Julia Thurnherr sont suspendues des lignes électriques de 32 000 volts. A droite en bas dans la tranchée creuse une excavatrice de 32 tonnes; sur le côté gauche vrombit un plus petit modèle et tout à coup passe tout prêt un train des chemins de fers appenzellois. Et, dans la direction opposée, surgit un train deux minutes plus tard. Le conducteur de la locomotive salue de la main. Peu de temps avant, Julia a donné son signal d'alarme en soufflant dans sa corne. Les hommes sur le chantier s'arrêtent un moment, attendent avant de reprendre le travail sur et à côté des voies. Julia exerce un job à responsabilités. Elle protège des vies et ne peut se permettre aucune inattention. Habillée pour résister aux intempéries, le visage brunit par le soleil, elle est au travail depuis 7 heures et surveille malgré cette journée pluvieuse et froide de printemps. «Du matin au soir je suis à l'extérieur. Cela me plaît! Nous sommes simplement compatibles avec le climat.» Elle rit mais ne détache à aucun moment son regard des voies. «Lorsque j'ai commencé, j'étais seulement la troisième ou la quatrième femme qui travaillait comme préposée à la sécurité sur les voies.»

### Forte et indépendante

A 47 ans, elle dut se chercher un travail. L'annonce «Nous recherchons un responsable de sécurité» lui tapa dans l'œil. «J'étais contente qu'on m'ait engagée malgré le fait que je n'étais plus de prime jeunesse. Maintenant, cela fait environ quatorze ans que j'exerce volontiers ce métier. Une aventure superbe!» Elle parcourt toute la Suisse et est constamment active dans d'autres régions. Dès son engagement, Julia fut informée de l'existence de



*La sécurité et la santé de ses collègues est entre les mains de Julia. C'est pourquoi, durant l'interview, son regard est resté fixé sur les voies ferrées.*  
Photo: Colette Kalt

la retraite anticipée. Autrefois, cela lui paraissait encore très lointain. C'était important pour elle d'avoir un travail et de pouvoir ainsi disposer d'une situation financière stable. «Nous étions neuf enfants, et cela signifiait de travailler de bonne heure pour ramener de l'argent à la maison. Un apprentissage n'était pas envisageable. Cela n'est pas nécessaire, disait-on. A 28 ans, je me suis mariée. Par la suite j'accouchais de trois filles. Nous avions ouverts une affaire avec mon mari. Après 17 ans d'activité, il tomba malade et nous dûmes remettre l'affaire.» Elle résume ainsi brièvement son histoire. Ses enfants étaient encore à l'école lorsqu'elle fut forcée d'élever toute seule sa famille. Jusque-là, elle avait exercé conjointement cinq ou six activités et c'est pour cela qu'elle gagnait si peu. En plus, ses patrons ne devaient payer aucune cotisation à sa caisse de retraite professionnelle. Un destin classique de femmes. Mais avec le nouveau poste de travail, Julia put abandonner l'un après l'autre les petits jobs d'autrefois et finalement œuvrer à 100 pour cent. «Une superbe chose!», dit-elle. Au début, elle suivit un période de formation. Dix jours d'enseignements internes la familiarisèrent avec le futur travail et l'apprentissage de tous les dispositifs de

sécurité. Au début, elle dut passer un examen chaque deux ans; aujourd'hui cela n'a lieu que chaque trois ans. La réussite de chaque examen conditionne la poursuite de l'activité professionnelle.

### Une nouvelle tranche de vie

«Comme mon mari est malade, il se réjouit quand je reviens à la maison. Cela m'a aussi vraiment poussée à envisager la retraite anticipée. Mais je n'arrête pas totalement, je travaille à 40 pour cent et bénéficie d'une rente à 60 pour cent. Si mon mari n'était pas malade, je ne prévois pas la fin de mon travail. «Je n'ai pas encore de petits-enfants. J'ai toujours dit à mes filles: attendez d'avoir des enfants jusqu'à ma retraite. A ce moment-là, j'aurai du temps. A voir maintenant si la relève s'annonce.» Mais pour le moment, elle se réjouit d'un nouveau chantier à Bonaduz car elle y sera sédentaire pour un moment. Une heure de voyage ne la dérangerait pas trop. Se lever tôt est une habitude chez elle mais maintenant, elle se met au lit plus tôt.

«C'est peut-être l'âge», dit-elle en riant de bon cœur.

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

Industrie graphique

# Syna-Print dit halte au vol du temps!

**Le thème principal du prochain Congrès Syna sera «Mon travail, mon temps». C'est sur ce point que les délégués et déléguées des sections Syna-Print se sont penchés lors de leur conférence professionnelle, en fustigeant les irrégularités dans l'introduction de la semaine de 42 heures dans certaines entreprises de l'industrie graphique.**

Le Congrès Syna des 17 et 18 octobre 2014 donnera le coup d'envoi des actions que notre syndicat s'engage à mener pour le respect du temps de travail et en faveur d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. En prenant comme base de discussion un document de travail à ce sujet élaboré par le Comité, les délégués-es des sections Syna-Print ont mené un débat et proposé des solutions spécifiques pour la branche graphique.

En effet, le contrat collectif de travail (CCT) en vigueur dès le 1<sup>er</sup> juillet 2013 prévoit que les entreprises (sauf les imprimeries des journaux) peuvent désormais introduire la semaine de 42 heures sans compensation salariale. Cependant, l'employeur est tenu de respecter une procédure précise. Ainsi il est tenu de fournir des informations motivant la volonté



*A la conférence, les délégués-es ont discutés-es la situation de la branche.*

*Photo: Colette Kalt*

d'augmenter le temps de travail et il doit établir un accord écrit entre la direction et la commission d'entreprise et/ou l'employé-e concerné-e. Dans tout les cas cela exige une adaptation des contrats individuels de travail.

## Les règles du CCT bafouées

Selon les délégués-es présents à la conférence, les règles stipulées dans le CCT ne sont guère respectées. Les travailleurs et travailleuses sont mis devant le fait accompli, sans aucune consultation ou information préalable. Sans un organe de contrôle efficace, le respect du CCT pose un réel problème pour les syndicats. La solution la plus efficace serait un contrat éten-

du pour toutes les entreprises de la branche. De toute évidence, le temps de travail sera un thème central lors des négociations pour le renouvellement du CCT en vigueur jusqu'au fin 2015.

## Une chance pour l'industrie graphique

Les participants-tes ont été informés des travaux en cours en vue de l'extension du champ d'application et de la déclaration de force obligatoire du CCT de l'industrie graphique. Ce point constituait une des principales revendications syndicales lors des dernières négociations. Le SECO a effectué une première analyse du texte et vérifié la conformité avec le droit fédéral. Certains articles du CCT devront être reformulés sans pour autant changer la partie normative du contrat. Cela va prendre un certain temps avant le dépôt d'une requête auprès du SECO, mais les travaux avancent d'un bon pas.

## Retraite anticipée à l'étude

Un autre chantier en cours est celui de la retraite anticipée ou modulée. Une étude actuarielle a été mandatée afin d'établir plusieurs modèles de retraite anticipée possible. Une fois le résultat de l'étude connu, les partenaires sociaux devront se prononcer sur le modèle à implémenter.

Nous vous tiendrons informés de l'avancée de ces projets dans nos prochaines parutions.

**tibor.menyhart@syna.ch, Secrétaire central de l'industrie graphique**

## Perfectionnement

*Les mutations technologiques progressent à vive allure et ce processus n'est pas prêt de s'arrêter. Notre programme de formation tient compte de cette évolution, offrant aux spécialistes de nombreuses possibilités de perfectionnement, en particulier dans le domaine pré-press, impression et post-press. Il offre la possibilité aux spécialistes de rester compétitifs, grâce à des perfectionnements ciblés, pour relever les nouveaux défis technologiques. Nous vous rappelons que les cours de perfectionnement Helias sont gratuits pour les membres de Syna engagés dans*

*des entreprises Viscom ou soumises au CCT. Pour les membres de Syna engagés dans des entreprises non soumises au CCT le prix du cours est seulement de 140 francs. Afin de suivre les cours, un congé de formation payé par l'employeur est prévu dans le CCT.*

*Profitez-en! Car nulle part ailleurs un cours de perfectionnement de cette qualité est plus avantageux. Nous attendons avec plaisir vos inscriptions! Pour toutes informations supplémentaires, l'inscription au cours et les cours actuels: [www.helias.ch](http://www.helias.ch).*

Cornel Suter

## Voir le ciel

**Cornel Suter plisse les yeux et regarde la crête des Mythen. Grâce à son expérience et à son savoir, les choses sont claires pour lui; malgré le temps ensoleillé de la plaine, le vent souffle violemment aujourd'hui sur la montagne. Ce n'est pas le bon moment pour y aller.**

Boulangier de formation, un jour il n'a plus supporté l'étroitesse et la chaleur du fournil. Il voulait également voir le ciel pendant le travail. En plus, il souffrait d'une allergie à la farine qui l'empêchait de plus en plus de remplir sa tâche. Ce sportif de 37 ans préfère l'air libre et vit volontiers au rythme des saisons. Ainsi Cornel se rendit un jour auprès d'un service de placement et leur présenta ses désirs. Il était ouvert à tout; il voulait d'abord s'informer. Et une place dans la logistique était libre chez Strüby.

### Mieux comme hobby que comme métier

Naturellement, Cornel voulait savoir ce qui se cachait derrière le nom de Strüby. Après avoir jeté un coup d'œil sur leur site internet, il se rendit à un entretien d'embauche auprès de l'entreprise de construction en bois. C'était il y a six ans et le travail lui plaît encore énormément. Le changement lui correspond, il est responsable de la mise à disposition de matériaux et de machines pour divers chantiers de construction répartis sur toute la Suisse. «Si je n'avais maintenant que 20 ans, je choiserais une autre profession, à savoir celle de guide de montagne.» Cornel sait exactement quels cours devaient être suivis et quels jalons pouvaient déjà être plantés durant le service militaire. Mais lorsqu'il avait 20 ans, la conduite automobile était sa grande passion. Avec des collègues, il parcourait des cols profilés. Cela était, comme il dit, une phase. Mais pour lui, tout est dans l'ordre des choses car «Si j'étais maintenant guide de montagne, je devrais en premier lieu me préoccuper des demandes des clients et je devrais bien chercher un autre hobby».

La grimpe et les randonnées à ski lui ont été données d'une certaine façon au ber-



*Cela suffit parfois à Cornel Suter de se tenir simplement devant les Mythen. Le principal est qu'il puisse voir les montagnes.*  
Photo: Colette Kalt

ceau. Alors qu'il n'avait que quatorze ans, il se rappelle volontiers sa première excursion en montagne avec son père. Sa mère était également une montagnarde passionnée.

«Lorsque j'entrais en apprentissage et que je devais me lever si tôt le matin, je n'avais plus l'énergie pour la montagne en fin de semaine.» Mais la grimpe est une sorte de drogue. Si l'on se tient une fois sur un sommet, on reluque déjà le suivant qui nous attire. La grimpe est pleine de défis. Quelle est la voie à suivre? Quelle est sa difficulté? Que va-t-on ressentir?

### Ce n'est pas la hauteur qui compte

Le Kilimandjaro est la plus haute montagne conquise pour le moment par Cornel. «Mais pour moi, la hauteur n'est pas déterminante. Tous courent après les 4000 m. Cela semble être un chiffre magique. Naturellement on remarque la hauteur, les voies sont souvent plus exigeantes. Lorsqu'on est haut, on dispose d'une bonne vue circulaire.» Mais Cornel se déplace volontiers et spontanément avec ses collègues. Avant ou après le travail, ils se rendent rapidement sur une montagne. Une petite lui suffit également. Depuis le 25 février, il est parrain. La petite Emily fait toute sa fierté. Un sac à dos rempli fut son premier cadeau

pour elle. Car il se réjouit déjà de pouvoir l'emmener un jour sur ses montagnes préférées. Depuis deux ans, Cornel est membre de Syna. «Dans notre entreprise, tout est réglé correctement. Au contraire d'autres entreprises, qui disent superficiellement: nous faisons tout pour nos collaboratrices et collaborateurs.» C'est pourquoi, il est important pour lui d'être membre du syndicat. «Car ce n'est qu'ainsi qu'on bénéficie du soutien, si on devait être confronté à des problèmes de travail. Et en tant que travailleur organisé, mes demandes ont plus de poids. Dommage que nous ne soyons pas plus nombreux à comprendre cela.» Cornel Suter est habité par un sentiment de justice prononcé et ne peut que difficilement accepter que certains employeurs soient tellement cupides qu'ils en deviennent radins vis-à-vis de leurs travailleuses et travailleurs.

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

*Cornel Suter dispose de son site internet. C'est un plus pour les fans de la montagne. [www.cornelsuter.ch](http://www.cornelsuter.ch)*

Relations publiques et les jeunes

## Semaine économique à Engelberg

**Où as-tu entendu parler la première fois d'un syndicat? Et à quelle occasion? Savais-tu ce que signifiait une CCT, une convention collective de travail ou le partenariat social?**

Depuis des années, Syna présente son travail syndical lors de la semaine économique d'Engelberg. En collaboration avec la Chambre de commerce de la Suisse centrale et de professeurs compétents, les élèves du gymnase apprennent pendant une semaine à se confronter à des rapports économiques proches du réel.

### Simulation économique et sociale

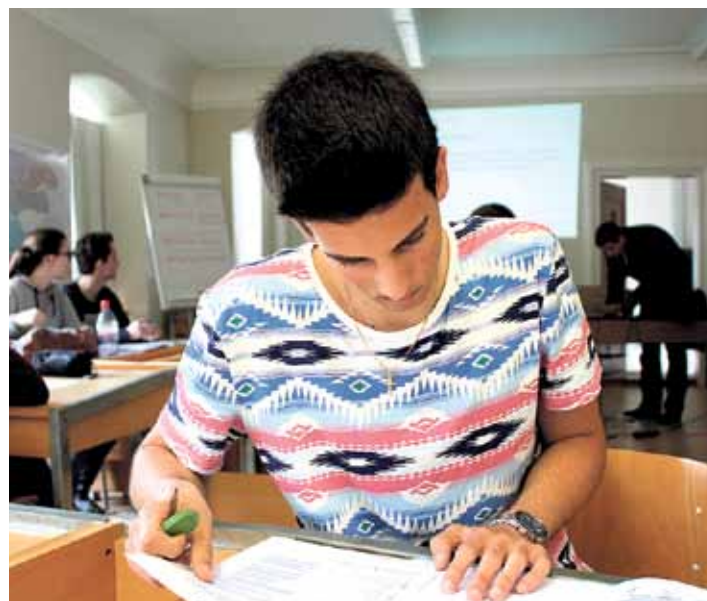
Avec des consignes de jeu informatisées, les élèves apprennent à connaître différentes entreprises et marchés. Ils durent développer des stratégies, se frotter à la concurrence du marché, s'exercer à des concepts marketing et prendre un grand nombre de décisions. Par exemple, s'il fallait licencier ou pas et de quelle manière, du personnel lors de situations économiques difficiles. C'est exactement dans cette situation, au milieu de la semaine, que les syndicats entrent en jeu. Puis l'inclusion du partenariat social fut tout autant thématique dans ce plan de stratégies parmi lequel le travail syndical dans l'environnement économique. Les premiers mot-clé exprimés par les élèves sur le travail syndical: les syndicats font la grève, sont parfois envahis-

sants et pénibles. C'est beaucoup moins connu qu'une grande partie du travail est le conseil aux membres, la négociation de conventions collectives de travail et leur mise en application. Encore moins connu: les syndicats offrent des possibilités de perfectionnement professionnel ou ont posé d'importantes pierres d'angle. Ainsi par exemple, l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité ou plus récemment la retraite anticipée dans la construction.

Les discussions sur ces thèmes et leurs réponses sont d'autant plus importantes.

### Salaire minimum

Au début mai, l'occasion était idéale pour examiner plus attentivement un thème politique. La votation sur le salaire minimum était imminente. J'ai dirigé un podium avec le professeur Peter Henz. Les positions ouvrières et patronales étaient claires et après l'introduction, les questions fusèrent: «Croyez-vous qu'il serait encore intéressant pour les jeunes d'accomplir un apprentissage, si les entreprises devaient payer 4000 francs quelle que soit



Concentration au travail durant la semaine économique d'Engelberg.

Photo: Aida Ghofli

leur formation?» Ou «N'avez-vous pas le sentiment que des places de travail seraient détruites, parce que les entreprises ne pourraient plus payer ces salaires?» Le plan de stratégies de la semaine économique prévoyait la confrontation avec de telles questions. Mais plus encore, ce genre de problèmes fait partie du quotidien de chacun. Les syndicats contribuèrent par l'apport d'informations à ce que les élèves puissent se faire leur opinion face à ces importantes questions.

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

Jeunesse.Suisse

## Nouveau Comité Travail.Suisse

**Travail.Suisse intègre Jeunesse.Suisse dans son Comité et son Assemblée des délégués.**

Vendredi, 9 mai, l'Assemblée des délégués-es de Travail.Suisse, organisation faitière indépendante de travailleurs et travailleuses, a accepté la proposition d'intégrer dans ses organes exécutif et

législatif des représentants-tes de sa commission des jeunes.

Ainsi, dès à présent, Jeunesse.Suisse aura la possibilité d'envoyer deux délégués-es à l'Assemblée des délégués annuelle ainsi qu'un ou une déléguée au Comité. Roman Helfer, jeune romand de 21 ans et vice-président de Jeunesse.Suisse, a été élu. Membre de Hotel&Gastro Union depuis plusieurs années par son apprentissage de

cuisinier, Roman Helfer évolue depuis peu dans le domaine de la politique plus particulièrement en faveur de la représentation et de la participation active des jeunes.

Jeunesse.Suisse se réjouit de saisir pleinement cette opportunité par une participation active au sein de ces groupes.

**romanhelfer@yahoo.com,**  
Jeunesse.Suisse