

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

De l'inégalité à l'insolence!

Depuis plus de 30 ans, la loi demande que le même salaire soit versé pour le même travail. Mais cela n'impressionne pas les employeurs. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes annonce avec compréhension «Ils ne se rendent pas compte de la différence des salaires dans leurs entreprises». Cela commence à nous gonfler! Nous pensons plutôt que la volonté n'existe pas. **Page 7**

Cupidés cravatés!

«Pervers!» C'est le premier mot qui nous vient à l'esprit quand nous examinons le cartel des hauts salaires. Les indécents salaires des dirigeants ne se justifient pas raisonnablement. En tête de ces patrons avides figure cette année Paul Bulcke de Nestlé. **Page 4**

Employés modestes

Cela en était trop. Les employées et employés d'Ineos Compounds refusaient un blocage des salaires pour une troisième année consécutive. Après de longues négociations, ils ont réussi à imposer leur revendication modérée. **Page 17**

Sommaire

Immigration de masse	Page	3
Salaires des managers, partie 2	Page	4
MPR plâtrerie et peinture	Page	5
CCT shops de stations-service	Page	5
Egalité salariale	Page	7
Assemblée des délégués-es	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
Ineos Compounds: salaires	Page	17
Protection juridique	Page	18
Temps de travail	Page	18
Nous sommes Syna: Angelo	Page	19
Jeunesse.Suisse	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, 12 septembre

Clôture de la rédaction
Mercredi, 27 août, 12h00

La durabilité. Beaucoup plus qu'un simple mot



Lors de notre dernier Congrès, nous nous sommes concentrés sur les principes d'éthique sociale qui sont les nôtres: la valeur de l'individu, la solidarité, l'incitation à s'aider soi-même, l'intérêt général et, justement, le développement durable. Ces valeurs, auxquelles s'ajoutent les principes démocratiques et un partenariat social constructif, sous-tendent nos activités au quotidien.

Un réel partenariat social

Pour nous, le partenariat social est plus qu'un argument de vote destiné à négocier des législations en faveur des travailleurs et travailleuses. Syna vit le partenariat social au quotidien. Nous avons par exemple soutenu les grévistes de l'hôpital La Providence à Neuchâtel dans leur lutte pour conserver la CCT Santé21.

Nous avons contribué de façon constructive à mettre fin au vide conventionnel dans l'industrie graphique. Au terme de négociations longues et ardues, la branche de la coiffure a fini par accepter un compromis permettant la signature d'une CCT. Les membres de Syna ont fait en sorte que les négociations avec l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux n'échouent pas, que tous les partenaires sociaux restent à la table des négociations, que le principe de Work-Life-Balance soit pris en considération dans la convention et, enfin, que pour la première fois soient introduits des salaires minimaux.

À l'occasion de notre Congrès 2010 à St-Gall, nous avons démontré que nous n'hésitions pas à formuler des utopies sociales et à en débattre, ou à inciter nos membres à penser et à agir à contre-courant. C'est dans le

même esprit que nous avons décidé de poursuivre notre réflexion sur le revenu de base inconditionnel. Moins de trois ans plus tard, une initiative en faveur de la «libération de la Suisse» a été déposée.

Syna a soutenu un travailleur qui a été victime d'un grave accident à la Foire de Bâle et dont l'entreprise s'est évanouie dans la nature. Personne ne voulait endosser la responsabilité de cet accident. Les cas de transmission de mandats par des entreprises correctes à des sous-traitants douteux se multiplient. Clamant son intention de «remettre les pendules à l'heure», le Conseiller fédéral Schneider-Amman a introduit, au 1^{er} juillet 2013, la loi sur la responsabilité solidaire qui stipule que, désormais, l'entreprise contractante est responsable de tous les sous-traitants de la chaîne de mandats. Cette mesure facilite la lutte contre les entreprises fautives, protège les employés-es contre le dumping salarial et les entreprises sérieuses sur un marché extrêmement concurrentiel.

Forts ensemble

L'an dernier, l'évolution de l'effectif des membres, qui n'a été maintenu à niveau qu'avec peine, ne s'est pas révélée aussi durable que nous l'avions souhaité. Bien que la plupart des régions de Syna aient atteint leurs objectifs, le résultat est nettement en-deçà de nos attentes.

Les comptes annuels, en revanche, affichent une meilleure santé. Depuis neuf années consécutives, Syna est dans les chiffres noirs. Pour une organisation à but non lucratif comme la nôtre, une base financière stable représente une garantie d'indépendance, nous permet d'offrir de bonnes prestations à nos membres et nous donne les moyens de contribuer à façonner une Suisse sociale. Le partenariat social, régulièrement objet de louanges de la part des politiques et de l'économie, contribue de manière significative à la bonne situation économique de la Suisse et ne doit être affaibli sous aucun prétexte. Le partenariat social, c'est la collaboration de partenaires égaux qui forgent l'avenir. Tout le pays en profite, y compris les cercles qui n'ont de la politique qu'une vue à court terme et qui cherchent à anéantir les syndicats.

kurt.regotz@syna.ch, Président

Immigration massive et Ecopop

L'économie menace la qualité de la vie

Les propositions du Conseil fédéral, pour la mise en application de l'initiative contre l'immigration de masse ne convainquent pas. Plus grave encore est le manque d'orientation de l'économie qui se fourvoie dans une lutte pour de la main-d'œuvre bon marché. Eu égard à l'initiative Ecopop, cela est fatal.

Le 20 juin, le Conseil fédéral a présenté ses idées pour la mise en application de l'initiative contre l'immigration massive. Il se base sur un système classique de contingentement que nous avons connu en Suisse avant l'introduction de la libre-circulation des personnes. Ainsi, des contingents doivent être fixés pour tous les étrangers et étrangères qui viennent travailler en Suisse. Pour déterminer les contingents, le Conseil fédéral tient compte du développement économique, de la situation du marché du travail, du nombre de places de travail à repourvoir, du besoin non couvert des forces de travail, de la priorité des travailleurs et travailleuses indigènes etc. Les permis de séjour de courte durée (moins de quatre mois de travail) en Suisse ne doivent pas être contingentés. En outre, le regroupement familial pour des forces de travail provenant de pays extra-UE (Union européenne) et de l'AELE (Association européenne de libre-échange) reste maintenu. Le séjour pour de la formation en Suisse demeure toujours possible.

Ne pas remettre en question les contrats bilatéraux

Travail.Suisse est très sceptique face au concept d'application du Conseil fédéral. Premièrement, le Conseil fédéral remet en question les contrats bilatéraux ce qui, à notre avis, contredit les intérêts de l'ensemble de l'économie, que l'initiative demande pourtant de prendre en considération. Deuxièmement, le passé démontre que les contingents ne permettaient pas de réduire l'immigration. Et troisièmement, l'attribution généreuse des permis de courte durée (permis saisonniers) et le manque de contrôles salariaux ont déjà agi



Le Conseil fédéral veut à nouveau introduire un système de contingentement. Pourtant, cela n'a pas freiné l'immigration par le passé.
Photo: Colette Kalt

négativement dans le passé; cela s'est traduit par une pression sur les salaires, des conditions de travail misérables, une faible croissance de la productivité et, à long terme, un haut taux de chômage des immigrants et immigrantes. Pour Travail.Suisse, toute mise en application de l'initiative contre l'immigration de masse doit reposer sur les conditions suivantes: protection des salaires, non à la réintroduction d'un nouveau statut de saisonnier, maintien des contrats bilatéraux.

Economie dans des contingents marécageux

Les associations économiques ne font pas bonne figure en ce moment. Leur unique souci, c'est de pouvoir se procurer rapidement de la main-d'œuvre bon marché. C'est pourquoi, elles se dispersent dans des disputes sur la durée des permis de courte durée qui pourraient être exclus du contingentement. Ceux qui ont espéré que la défaite lors de la votation du 9 février 2014 aurait provoqué des réflexions fondamentales sur le développement économique et social de la Suisse, sont amèrement déçus. C'est le silence total sur les thèmes de la répartition équitable des revenus, de la protection des salaires, de la sécurité de la place de travail pour les cinquantenaires et plus âgés, les privilèges fiscaux des entreprises étrangères s'implantant en Suisse, la politique des caisses vides, la formation des adultes et le perfectionnement pour tous, etc. En fait, ce sont exactement

les thèmes qui détermineront le comportement de la population suisse lors des prochaines votations. Ce comportement est fatal eu égard à la prochaine votation sur l'initiative Ecopop. Car une forte réduction de l'immigration ne toucherait pas en première ligne l'économie – celle-ci pouvant se délocaliser à l'étranger – mais réduirait massivement la qualité de vie de la population indigène. Travail.Suisse exige de la politique et de l'économie qu'elles se tournent enfin vers les questions urgentes de la population au lieu de se disputer sur des modèles de contingentement peu réalistes.

Martin Flügel,
Président
fluegel@travailsuisse.ch

Caisse de pension: nouveau guide

A combien s'élève ma rente de pension? Puis-je me permettre une rente anticipée? Comment suis-je assuré lorsque je travaille à temps partiel? Quelle est la différence entre la primauté des cotisations et la primauté des prestations? Notre nouveau guide de 16 pages répond d'une manière brève et compréhensible à ces questions et à de nombreuses autres demandes. Vous pouvez l'obtenir sous www.travailsuisse.ch > Service > shop ou dans les secrétariats régionaux Syna.

Salaire des dirigeants partie 2

Les directions des trust se servent!

En 2013, l'écart salarial entre les travailleurs et travailleuses les moins rémunérés et leurs directions de trust de 18 des 27 entreprises examinées s'est à nouveau agrandi. L'ampleur de ce phénomène n'avait plus été remarquée depuis 2007.

Le cartel des hauts salaires, publié par Travail.Suisse, contient tous les dirigeants des trust choisis, dont l'écart salarial est supérieur à 100:1. La bonne moitié reçoit son salaire des grandes banques, UBS et Crédit Suisse. Auprès des entreprises Nestlé, UBS, Roche, Novartis ainsi que Lindt & Sprüngli existaient dans les années passées des salaires qui étaient 200 fois plus élevés que le plus bas salaire de l'entreprise ci-devant. L'écart salarial maximum a été constaté auprès du PDG de Nestlé, Paul Bulcke (230:1). Des salaires pratiquement similaires ont été payés également à ABB (PDG Joe Hogan, 182:1) et au Crédit Suisse (PDG Brady Dougan 175:1). La plus haute rémunération de 2013 a été gagnée par le PDG de Roche, Severin Schwan, avec 13,7 millions de francs; juste derrière c'est le PDG Joseph Jimenez de Novartis avec 13,2 millions de francs. Des salaires supérieurs à 5 millions de francs par personne ont été versés aussi à Lonza, à la Zurich, à Clariant et Oerlikon.

La deuxième garde se sert

Il est frappant de constater que lors des deux dernières années, la rémunération totale des dirigeants de trust a fortement augmenté. Pendant que les plus hauts salaires se stabilisaient à un insolent niveau, ce sont ceux de la deuxième garde qui rattrapèrent leur retard. L'année passée l'écart salarial s'est élargi, dans 22 des 27 entreprises observées, d'environ 8 pour cent en moyenne. Parmi

celles-ci, citons avant tout UBS, Lonza et Swiss Life avec des écarts salariaux qui ont grandi de 20 pour cent. Auprès de Lonza, ces augmentations n'ont aucun rapport avec le développement économique puisque, pendant que les salaires des dirigeants étaient doublés au cours des deux dernières années, le bénéfice reculait de 40 pour cent.

Des solutions politiques requises

La population manifeste sa mauvaise humeur face aux élites économiques et politiques. L'impression demeure que seulement une petite minorité de la population profite du succès économique de la

Suisse. L'intervention politique est requise. Une protection efficace des salaires par la fixation de salaires minimaux régionaux décidés par les partenaires sociaux ainsi que la fin du dumping fiscal en faveur des hauts revenus sont nécessaires de toute urgence. En outre, Travail.Suisse exige pour tout revenu annuel supérieur à 500 000 francs, une totale transparence fiscale ainsi qu'une contribution de solidarité pour la collectivité.

Markus Koch, Collaborateur du projet salaires des dirigeants,
info@travailsuisse.ch

230:1 NESTLÉ Paul Bulcke	229:1 UBS Andrea Orcel	225:1 ROCHE Severin Schwan	217:1 NOVARTIS Joseph Jimenez	215:1 UBS Sergio P. Ermotti	202:1 LINDT & SPRÜNGLI Ernst Tanner	182:1 ABB Joe Hogan
175:1 CREDIT SUISSE Brady W. Dougan	154:1 NESTLÉ Peter Brabeck-Letmathe	151:1 SWATCH Georges Nicolas Hayek	145:1 ABB Diane de Saint Victor	144:1 ROCHE Franz Humer	141:1 NOVARTIS David Epstein	139:1 ROCHE Daniel O'Day
139:1 ABB Deslarzes Jean-Christophe	137:1 ZURICH Martin Senn	134:1 UBS Robert J. McCann	134:1 UBS Markus U. Diethelm	134:1 UBS John A. Fraser	134:1 UBS Lukas Gähwiler	134:1 UBS Ulrich Körner
134:1 UBS Phillip J. Lofts	134:1 UBS Tom Naratil	134:1 UBS Chi-Won Yoon	134:1 UBS Jürg Zeltner	133:1 NOVARTIS Daniel Vasella	124:1 OC OERLIKON Michael Buscher	123:1 ABB Ulrich Spieshofer
123:1 ROCHE Alan Hippe	122:1 CREDIT SUISSE Robert S. Shafir	122:1 CREDIT SUISSE Gael de Boissard	122:1 CREDIT SUISSE Romeo Cerutti	122:1 CREDIT SUISSE Tobias Guldemann	122:1 CREDIT SUISSE David R. Mathers	122:1 CREDIT SUISSE Hans-Ulrich Meister
122:1 CREDIT SUISSE Pamela A. Thomas-Graham	122:1 CREDIT SUISSE Eric M. Varvel	121:1 UBS Axel A. Weber	121:1 ABB Michel Demaré	114:1 NOVARTIS Mark C. Fishman	110:1 NOVARTIS Kevin Buehler	105:1 Roche Gottlieb Keller

Cartel des hauts salaires 2013: ces managers gagnent au moins 100 fois plus que leurs collaborateurs et collaboratrices. Photo: Travail.Suisse

Modèle de préretraité de la plâtrerie-peinture

Les négociations peuvent commencer!

Lors de l'assemblée annuelle des plâtriers-peintres à Lugano, d'importants jalons ont été plantés pour le futur. Les partenaires sociaux peuvent enfin élaborer un modèle de préretraité (MPR).

Syna se réjouit fortement de la décision positive des délégués de l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP) du 27 juin à Lugano. Dès ce moment, Syna a travaillé activement dans ce dossier.

Les délégués de l'ASEPP ont certes obtenu par une faible majorité un mandat de négociation à leur délégation. Le modèle élaboré par le groupe de travail composé d'employeurs et de travailleurs servira de base aux négociations prochaines. Syna est convaincu et confiant qu'une solution satisfaisante puisse être trouvée pour les nombreux travailleurs et travailleuses de la branche.

Ne pas perdre de temps

Le 9 juillet 2013 déjà s'est tenue une première rencontre des partenaires sociaux afin de définir quand et comment les négociations formelles pourraient débiter. La conférence de branche de Syna du 8 mars 2014 a donné mandat au responsable de branche pour aboutir à une solution aussi vite que possible! Nous mettrons tout en œuvre pour que le MPR des plâtriers-peintres dès 62/63 ans puisse entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier 2016.



Les partenaires sociaux sont d'accord; les négociations pour l'introduction d'un MPR pour les peintres et plâtriers peuvent commencer.

Photo: Fotolia

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

Shops de stations-service

Négociations d'une CCT

En mai, Syna a entamé des négociations avec l'Association des exploitants des shops de stations-service, AESS, en vue d'aboutir à une convention collective de travail nationale pour les shops de stations-service. Ces shops disposent de nombreuses règles d'exception. C'est pourquoi les travailleurs et travailleuses ont un besoin urgent d'une CCT efficace.

Actuellement existent trois CCT cantonales pour les employées et employés des shops de stations-service: Fribourg, St-Gall et Lucerne. Syna est déjà partenaire de deux des trois conventions et apporte ainsi beaucoup de compétence

et de savoir pour les négociations en cours d'une CCT nationale.

Protéger le personnel

Les shops de stations-service ont bénéficié au cours des dernières années de plus en plus de liberté pour la gestion de leurs heures d'ouverture. Les règles pour le travail du dimanche et de nuit ont été totalement libéralisées pour les entreprises. Syna informa préalablement que l'octroi de nouvelles autorisations de travail de nuit des employées et employés de shops de stations-service ne reposaient souvent pas sur des compétences cantonales. La crainte d'un accroissement des abus et de conditions de travail dommageables est évidente. La conclusion d'une CCT nationale assurerait non seulement les conditions de travail mais placerait les résolutions d'application du contrat collectif dans les mains compétentes des partenaires sociaux.

Une goutte d'eau dans la mer

Le commerce de détail a encore du retard en matière de CCT. Beaucoup d'employeurs et d'entreprises de cette branche ne sont pas encore prêts à entrer en matière sur le partenariat social bien que celui-ci ait enregistré des résultats probants dans d'autres branches. Malheureusement, et parallèlement, de nombreuses démarches sont entreprises sur le plan politique pour libéraliser les conditions de travail au désavantage des travailleuses et travailleurs. Toujours est-il que les négociations actuelles avec l'AESS sont un pas dans la bonne direction. Au 1^{er} janvier 2014, la Suisse comptait 1328 shops de stations-service qui employaient 14 200 travailleuses et travailleurs dont 5600 à plein temps et 8600 à temps partiel.

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

Examen professionnel de contremaître maçonne et contremaître maçon

Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)
Association Suisse des Entreprises de Forage
et de Sciage du béton (ASFS)
Fédération INFRA
Cadres de la Construction Suisse
Syndicat Unia
Syna Syndicat interprofessionnel



Examen professionnel contremaître maçonne et contremaître maçon 2015



L'examen professionnel de contremaître maçonne et contremaître maçon, en français, aura lieu à Tolochenaz du **5 au 8 janvier 2015**.

Est admis à l'examen le candidat qui:

- a) est titulaire d'un certificat fédéral de capacité (CFC), de maçon ou d'opérateur de sciage d'édifice ou d'un métier du champ professionnel de la construction de voies de communication ou détenteur d'un diplôme équivalent et
- b) peut justifier d'une expérience professionnelle de 4 ans après l'obtention du CFC dans une entreprise de construction respectivement de sciage d'édifice, dont 3 ans comme chef d'équipe ou contremaître et au moins deux ans de pratique dans l'activité du brevet choisi.

La taxe d'examen de CHF 2'000.00, TVA en sus, est établie sous forme de facture, annexée à la décision d'admission. Les candidats sont admis sous réserve du paiement de la taxe d'examen dans les délais.

Veuillez renvoyer votre fiche d'inscription, accompagnée des copies de tous les justificatifs requis, au plus tard jusqu'au **20 août 2014** à:

Ecole de la construction
Madame Carla Coelho
Route Ignace Paderewski 2
Case postale
1131 Tolochenaz

Vous trouverez tous les formulaires ainsi que des informations complémentaires à l'adresse:

www.baumeister.ch/fr/formation_professionnelle/examens

Inégalité salariale

30 ans après et le but n'est pas atteint

C'est effectivement tout à fait simple: depuis 1981 le principe est ancré dans la Constitution fédérale: «...L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale» (Constitution fédérale art. 8 paragraphe 3). La réalité est tout autre. Parfois la discrimination salariale existe sans qu'elle soit intentionnelle!

A mi-juin s'est déroulée à Berne une discussion semi-officielle dans les salles du Bureau fédéral de l'égalité entre homme et femme, BFEG. Thème: contrôles de l'égalité salariale auprès des marchés publics. Procédure et contrôles. Une chose est sûre: même si les entreprises travaillant pour la Confédération doivent fournir des déclarations signifiant qu'elles respectent l'égalité salariale, les contrôles exécutés par sondage des mandats octroyés par la Confédération attestent autre chose. Seulement $\frac{1}{3}$ des entreprises contrôlées font effectivement ce qu'elles ont déclaré.

Utile méconnaissance?

Sylvie Durrer, cheffe du BFEG, attire cependant l'attention que de telles fautes ne sont pas intentionnelles mais se produisent par pure ignorance. Les doutes sont permis. Il est difficilement imaginable qu'après 33 ans d'introduction de l'égalité salariale, les salaires des hommes et des femmes ne soient pas comparés dans plusieurs entreprises. Est-il pensable que des dirigeants ne savent pas – pour un même travail, une formation équivalente et une expérience semblable – si les hommes et les femmes de leur entreprise reçoivent un même salaire ou pas? Une grossière infraction? Non, non, ce n'est qu'une inattention, pour laquelle personne ne peut être poursuivi en justice.

Comment cela est-il possible? Pourquoi, jusqu'à ce jour, plusieurs dirigeants d'entreprises ou des responsables de ressources humaines ne savent pas quels

salaires sont versés dans leur entreprise? Si des femmes et des hommes reçoivent, à la fin du mois, un salaire identique sur leur compte? La sensibilité fait-elle défaut ou n'est-ce qu'ignorance crasse?

Femme, tu peux te fâcher. Mais, le BFEG suit une toute autre stratégie: celle du volontariat. Voici les conclusions des responsables: beaucoup de dirigeants d'entreprises se décident à modifier les choses uniquement s'ils peuvent le faire librement, pour ainsi dire pour une offre minimale!

L'égalité salariale par le tool?

Cette offre minimale s'appelle Logib. Le BFEG a développé un outil informatique qui permet à l'employeur d'examiner facilement sa politique salariale et cela avec un simple état des lieux. Logib suscite un vif intérêt dans différents pays européens et est, ici et là, déjà en action. Il serait bénéfique que des employeurs suisses laissent libre court à leur curiosité et se familiarisent avec ce petit test. Si le résultat était mauvais, ils pourraient tout simplement l'ignorer et affirmer d'un ton profondément convaincu qu'ils n'avaient pas su que les salaires des hommes et des femmes n'étaient pas les mêmes dans leur entreprise.

Pour les femmes qui supposent que leur salaire n'est pas conforme à la loi, il n'y a malheureusement, de la part du BFEG, aucun outil, mais la recommandation de procéder pas à pas. D'abord il s'agit de consulter les brochures du BFEG, de chercher ensuite le dialogue avec le ou la supérieur-e, ensuite de consulter des spécialistes, peut-être



Ne pas savoir... ou ne pas vouloir savoir? Beaucoup d'employeurs ne sont toujours pas conscients qu'ils versent des salaires inégaux.

Illustration: Kurt Regotz d'après Pierre Kroll

d'utiliser les services gratuits d'offices de conciliation. Pendant que les intéressées prennent à leur charge toute cette procédure pour peut-être recevoir ce que la loi leur garantit, les risques sont grands que la dérive salariale se poursuive. Selon l'Office fédéral de la statistique, l'inégalité salariale 2012 entre hommes et femmes est beaucoup trop grande. En moyenne, les femmes gagnent 18,9 pour cent de moins que les hommes. Et la tendance stagne. Après la baisse constante de l'inégalité salariale dans le secteur privé, de 23,8 à 19,1 pour cent entre 1994 et 2006, cette impulsion est à l'heure actuelle malheureusement bloquée.

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

Logib

Les entreprises qui prennent leur responsabilité au sérieux peuvent examiner l'égalité salariale de leur entreprise sur le site www.logib.ch.

19^e Assemblée des délégués (AD) à Olten

Equilibre entre travail et temps libre

Satisfaisante assemblée des délégués de Syna: notre syndicat continue à écrire des chiffres noirs; un nouveau membre du Comité a été élu et le nouveau site web fut présenté. Un peu moins réjouissant sont le léger recul des membres et les résultats de l'enquête sur le thème du temps de travail réalisée auprès des membres.



Les déléguées et délégués approuvent le rapport d'activité.

Photo: Damian Schmid

Les 130 déléguées et délégués constatent avec une grande satisfaction que les comptes 2013 bouclaient pour la neuvième fois de suite par des chiffres noirs. Moins réjouissant par contre le nombre de personnes syndiquées qui, malgré le grand engagement dans les régions, ne correspond pas aux attentes. Après de nombreuses années au Comité, Susanna Müller se retire. Les délégués-es ont élu comme successeur Andreas Trefz, président de la région Zurich/Schaffhouse. Nous souhaitons à Susanna tout de bon pour le futur et souhaitons la plus cordiale des bienvenues à Andreas.

Des chiffres choquants

Lors du prochain Congrès de Syna en octobre, nous déciderons de mesures en vue de créer des conditions de travail claires et correctes. Nous avons choisi le thème «Mon travail – mon temps. Stop au vol du temps!» et mené une enquête à ce sujet auprès de nos membres. L'évaluation des 800 questionnaires rentrés montre que les employeurs violent régulièrement les lois du travail. Plus d'un quart des personnes interrogées ont répondu qu'elles ne disposaient pas de plans de travail ou les recevaient au tout dernier moment. Ce sont les femmes du secteur tertiaire qui sont les plus concernées par ce phénomène. Dans le commerce de détail et la santé, on exige une flexibilité démesurée qui rend difficile l'organisation de la vie familiale et privée. Le 52 pour cent des personnes sondées expliquent qu'elles sont stressées et se sentent sous pression, et cela dans toutes les branches. Les temps de production se sont

raccourcis, le travail est plus compliqué, les départs ne sont plus compensés et ainsi moins d'employés-es doivent maîtriser plus de travail. Cela a des conséquences sur les loisirs: 35 pour cent estiment que l'équilibre entre vie de famille et profession est insuffisant. Ici aussi, ce sont les employés-es du secteur tertiaire qui souffrent particulièrement. Et parmi les 20 pour cent des personnes interrogées pour qui le travail de nuit, du dimanche et en équipe est problématique, la moitié sont actives dans le tertiaire.

Requêtes de deux régions

La région Fribourg/Neuchâtel déposa trois requêtes. La prime de fin d'apprentissage de 200 francs ne doit plus être liée à l'incorporation du membre dans une classe ordinaire de cotisation. La requête, sur recommandation du Comité, fut rejetée. Une exception est déjà pratiquée actuellement: le paiement de la prime de fin d'apprentissage est octroyé lorsque le nouveau travailleur qualifié décide d'embrasser un autre apprentissage. La requête demandant d'augmenter la prime de fin d'apprentissage de 200 à 300 francs a été acceptée pour examen par le Comité. Et avec l'acceptation de la dernière requête, le secrétariat central présentera au Comité pour fin 2014 un rapport sur les primes de fin d'apprentissage payées ainsi que d'autres prestations servies aux membres. La région d'Uri a déposé une requête demandant l'intégration du comité régional lors de l'engagement de secrétaires régionaux ou régionales. Arno Kerst présenta à ce sujet un processus de recrutement nou-

vement adapté que le Comité directeur puis le Comité ont consigné par écrit. Uri a retiré sa requête.

Plus condensé et plus clair

En fin d'assemblée Colette Kalt, directrice de la communication et des campagnes, présenta à l'assistance le nouveau site web de Syna. Au cours des derniers mois, son département a remanié le site web actuel et procédé à un lifting. La nouvelle présentation est plus aérée et plus claire, les contenus sont plus condensés et nous donnent des informations plus rapidement et plus simplement. Par la mise à disposition d'un software peu compliqué, les régions peuvent entretenir facilement leurs pages web régionales et ainsi être plus proches de leurs membres.

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



Andreas Trefz entre au Comité de Syna.

Photo: Olivia Coray

Genève

Victoire quasi totale des syndicats!

Le 28 mars 2012, le Conseil d'Etat du canton de Genève a constaté l'aboutissement de l'initiative populaire, lancée par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), au nombre desquels est rattaché Syna Genève, dite «Pour un renforcement du contrôle des entreprises, contre la sous-enchère salariale».

Dans son rapport du 22 juin 2012, le Conseil d'Etat considérait, en dépit de la longueur du texte, que le principe d'unité de la matière était respecté. Cependant, le Conseil d'Etat préconisait la présentation d'un contre-projet.

Dans son rapport du 12 novembre 2012, la Commission législative propose également une invalidation partielle, alors que le rapport de minorité concluait à la validation totale de l'initiative. C'est ainsi que, le 30 novembre 2012, le Grand Conseil a déclaré entièrement valide l'initiative et l'a renvoyée à la Commission de l'économie pour l'examen de sa prise en considération.

Recours rejeté

L'UAPG, faïtière du monde patronal à Genève, faisait recours auprès du Tribunal fédéral, afin d'annuler la décision du Grand Conseil du 30 novembre 2012 et d'invalider partiellement l'IN 151. Le recours reposait sur le fait qu'il était contraire de déléguer à l'inspection des entreprises des compétences que la législation fédérale confie expressément aux commissions tripartites. Ce point a été rejeté par le Tribunal fédéral.

L'initiative demandait également de pouvoir être habilitée à accéder aux locaux des entreprises, interroger les travailleuses et travailleurs, à se faire remettre et consulter tous documents nécessaires.

Dans le système prévu par l'initiative, l'inspection des entreprises dispose donc



Renforcer le contrôle des entreprises: victoire quasi totale des syndicats!

Photo: Colette Kalt

des mêmes moyens que l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) pour procéder à des investigations directes auprès des entreprises et, encore une fois, ce point a été accepté par le Tribunal fédéral.

Les dispositions du droit fédéral invoquées par les recourants se limitent à des principes. C'est ainsi que, si le contrôle des salaires minimaux établi par contrat-type de travail se trouve désormais délégué à l'inspection des entreprises et si celle-ci bénéficie d'indépendance dans l'exécution de ses tâches, les compétences attribuées par la loi aux commissions tripartites demeurent en main du Conseil de surveillance du marché de l'emploi.

Aucune des dispositions de droit fédéral invoquées par les recourants ne pose d'exigence particulière, s'agissant de l'identité chargée de l'exécution du contrôle proprement dit auprès des entreprises.

Augmenter le ratio

Le droit fédéral n'impose, en effet, pas que l'ensemble des enquêtes et contrôles

soient effectués par la Commission tripartite in corpore, mais admet que des tâches soient déléguées à certains de ses membres, à des mandataires extérieurs ou à des inspecteurs du marché de travail.

L'initiative demandait un nombre suffisant de contrôleurs et, par ce fait, un accroissement des personnes habilitées à assurer le contrôle. Telle qu'instaurée par

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 7/14:

Clôture de la rédaction: 25 août
Date de parution: 12 septembre

l'initiative, l'inspection des entreprises simples, auxiliaires et de commission tripartite chargée de l'exécution des mesures d'enquête et de contrôle ne viole donc pas le droit fédéral. Il renforce par contre sensiblement le ratio des contrôles pour les porter à 1 pour 10 000 employés-es.

Le Tribunal fédéral a, à juste titre, relevé que le but de la création de l'inspection des entreprises était d'augmenter le nombre et l'efficacité des contrôles auprès des entreprises, afin de constater les infractions du droit du travail, comme la sous-enchère salariale, les situations mettant en péril la santé ou/et la sécurité des travailleurs-euses. Il s'agit d'une activité clairement destinée à la protection des travailleurs-euses.

Sage, le Tribunal fédéral

A ce titre, la CGAS proposait de disposer d'un droit de proposition exclusif, afin d'accroître la confiance des travailleurs-euses dans les mécanismes de contrôle. Sur ce point, le Tribunal fédéral s'est

écarté des initiants et a demandé la modification de la phrase «l'inspection des entreprises est composée de représentants des travailleurs» «... sur proposition de la Communauté genevoise d'action syndicale».

Dès lors, le Tribunal fédéral a accepté que le grief principal concernant le mode de nomination de l'inspection des entreprises est admis et l'argumentation des recourants devient sans objet sur ce point.

Syna salue la sagesse du Tribunal fédéral et attend maintenant que l'initiative 151 soit rapidement soumise à la population genevoise, afin que le peuple puisse enfin, après bientôt deux ans, se déterminer sur un objet ô combien



Rester dans la légalité pour éviter les feux clignotants!

Photo: Colette Kalt

important, entre autres, suite aux votations du 9 février 2014.

Equipe de Genève,
geneve@syna.ch



Chères collègues, chers collègues,

Nous vous informons que nous serons fermés du

vendredi 25 juillet 2014 à 18h30

au vendredi 1er août 2014.

Réouverture de la permanence

le lundi 4 août 2014 à 15h.

Nous vous adressons nos meilleures salutations
et vous souhaitons un bel été ensoleillé.

Syna - Genève

Neuchâtel

CCT Santé21: accord sous toit!

Après plus de 9 mois de négociations entre les partenaires sociaux de la Convention collective de travail (CCT) Santé21, c'est du bout des lèvres que Syna a accepté les mesures négociées ci-dessous.

Syna tient à relever qu'il s'agit bien là d'une situation exceptionnelle et qu'en aucun cas cela ne devra se reproduire à l'avenir. En effet, Syna à l'habitude de signer plusieurs conventions collectives de travail qu'elles soient régionales, cantonales, et nationales, et les accords signés durant la période conventionnelle ne sont en principe pas modifiés, cela par respect mutuel pour les parties signataires.

Nous tenons à saluer également les efforts consentis par les employeurs avec lesquels nous avons pu trouver des solutions acceptables dans le cadre financier imposé par le Conseil d'Etat.

Nos membres Syna du secteur de la santé se sont d'ores et déjà fermement exprimés sur le fait que, pour l'avenir, ils ne désirent pas une CCT-cadre avec des spécificités par institutions. Cette position a été prise dans le but d'éviter de créer des inégalités entre les institutions, mais aussi avant tout pour que le personnel puisse bénéficier des mêmes conditions de tra-



Solutions acceptables enfin trouvées, après des mois de négociations.

Photo: Fotolia

vail dans toutes les institutions soumises à la CCT Santé21.

giorgio.bragoni@syna.ch,
Secrétaire régional

Accords des partenaires CCT Santé21

Les parties contractantes ont trouvé un accord pour la période conventionnelle 2014–2016. L'art. 6, al. 1 RRE est modifié comme suit: Octroi de l'échelon annuel au 1^{er} juillet 2014, au 1^{er} juillet 2015 et au 1^{er} juillet 2016.

Au 1^{er} juillet 2015, parallèlement à l'octroi de l'échelon, la grille salariale subira une diminution de 0,5 pour cent. En tous les cas, les salaires bruts nominaux seront garantis. En application de l'arrêt du Tribunal fédéral du 2 avril 2013, les salaires du personnel concerné seront ajustés. Les partenaires sociaux ont convenu que les ajustements interviendront en décembre 2014.

A partir de 2017 à 2020

Les parties s'engagent à reconduire la CCT jusqu'en 2020 au minimum, à mener des négociations en vue de son renouvellement pendant la période 2017–2020 et à revoir certains mécanismes du système salarial, de manière à contenir l'augmentation de la masse salariale des institutions.

Neuchâtel

Le salaire minimum

Après le refus de la population suisse le 18 mai 2014 sur l'initiative fédérale pour un salaire à 4000 francs, le canton de Neuchâtel, par 85 voix pour, 22 oppositions et 4 abstentions, s'est doté d'un salaire minimum.

Malgré les échecs reçus par d'autres cantons romands, dont Genève et Vaud en 2011 et le Valais en mai 2014, Neuchâtel montre donc la voie à suivre! Quant au Jura, il s'est également prononcé le 3 mars

dernier en faveur d'une initiative pour «un salaire décent» qui n'a pas encore été mise en application, affaire à suivre. A Neuchâtel, une personne employée à plein temps gagnera au moins Fr. 20.00 de l'heure pour 42 heures par semaines où:

- 3467 francs par mois pour 40 heures hebdomadaires
- 3553 francs par mois pour 41 heures hebdomadaires
- 3640 francs par mois pour 42 heures hebdomadaires

La modification de la Loi cantonale sur l'emploi avec son nouveau texte prendra effet au 1^{er} janvier 2015. Le changement

touche principalement le secteur tertiaire, et très peu les branches exportatrices. Des dispositions particulières sont prévues pour épargner les secteurs agricole et viticole. Cela permettra également lors de nos négociations en automne avec nos partenaires sociaux de revoir à la hausse les salaires minimaux. Cette amélioration sera favorable à quelque 2700 personnes. N'oublions pas qu'environ 10,9 pour cent de travailleuses et travailleurs, soit environ 6800 personnes, gagnent moins de 4000 francs brut.

giorgio.bragoni@syna.ch,
Secrétaire régional

Fribourg

Droit du travail au quotidien

La révision du droit de l'assainissement des entreprises est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Cette modification a occasionné quelques changements significatifs au niveau du droit du travail.

Désormais, en cas de transfert d'une entreprise insolvable, les rapports de travail ne passent plus automatiquement à l'acquéreur. En contrepartie, le législateur a introduit une obligation légale de négocier un plan social pour certaines catégories d'entreprises.

Le 1^{er} janvier 2014, la modification de la Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et faillite (LP) est entrée en vigueur. Cette révision a été lancée dans le but de faciliter l'assainissement des entreprises devenues insolubles. Parallèlement, le législateur a assoupli les règles concernant le transfert des rapports de travail en cas de reprise de sociétés dans le cadre

d'une faillite ou d'une procédure judiciaire d'assainissement.

En règle générale, lors d'une cession d'entreprise, les rapports de travail existants passent automatiquement à l'acquéreur qui répond solidairement avec l'employeur, transférant des créances ouvertes à l'égard des travailleurs et travailleuses repris. Actuellement, la nouvelle disposition de l'art. 333 b CO prévoit une exception à ce principe en cas de transfert d'une société insolvable. L'acquéreur peut librement décider s'il souhaite reprendre les contrats de travail en bloc, de manière ponctuelle, ou tout simplement refuser la reprise des contrats. Le personnel repris peut toutefois toujours s'opposer au transfert du contrat individuel. Une opposition formelle met fin au contrat de travail au moment du transfert d'entreprise.

Plan social

Cet assouplissement des règles devrait être partiellement compensé par l'introduction de l'obligation légale de négocier

un plan social. Cette obligation ne s'applique toutefois qu'aux entreprises qui emploient au moins 250 collaborateurs-trices qui ont l'intention de licencier au moins 30 d'entre eux dans un délai de 30 jours. L'application de l'obligation de conclure un plan social ne s'applique pas en cas de licenciements collectifs effectués pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire!

Par l'introduction de l'obligation de négocier un plan social, l'employeur est tenu de mener activement des négociations avec les collaborateurs, collaboratrices ou/et leurs représentants. Si l'employeur est partie à une convention collective, le plan social doit être négocié avec les associations des travailleurs et travailleuses (syndicats). En cas de désaccord entre les parties concernées, il convient de saisir un tribunal arbitral qui définira un plan social obligatoire.

jolanta.krattinger@syna.ch,
Juriste

Vaud

Lutte contre le travail illicite

L'Etat de Vaud et les partenaires sociaux du secteur des métiers de bouche, employeurs et syndicats, dont Syna, ont révisé un accord de collaboration afin de maîtriser le travail illicite dans ce secteur et ses activités analogues.

En 2013, sous l'égide d'une commission de surveillance tripartite, des inspecteurs et inspectrices du marché du travail ont contrôlé 241 entreprises et acteurs indépendants, répartis comme suit:

- 206 pour le secteur de l'hôtellerie, restauration et cafetiers, y compris 41 traiteurs et stands lors de manifestations
- 25 pour le secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie, y compris une boulangerie industrielle
- 10 pour le secteur de la boucherie-char-

cutterie, y compris une boucherie industrielle

- Ils ont en outre vérifié les conditions d'occupation de 3425 salariées et salariés

Infractions en légère augmentation

Certains contrôles ont été effectués de manière aléatoire, les autres sur la base de dénonciations, de soupçons ou pour assurer un suivi dans des entreprises déjà contrôlées par le passé. Si le nombre d'infractions constatées reste élevé, il convient de considérer que certaines d'entre elles ont un caractère mineur et ponctuel.

Frais de contrôle aussi

Les frais de contrôle, systématiquement facturés aux contrevenants en cas d'emploi de personnes clandestines, de fraude aux assurances sociales ou au fisc et en cas de récidive pour les autres infractions se sont montés à près de 75 000 francs en

2013 (+15 000). Les parties signataires de la convention instituant des contrôles dans le secteur des métiers de bouche et activités analogues relèvent que sur le long terme, le nombre d'infractions constatées tend globalement à diminuer. Cette évolution s'explique par l'intensité des contrôles, les sanctions appliquées aux infractions et les formations assurées sous l'égide de la commission de surveillance.

Les membres de la commission tripartite chargée d'appliquer la convention (représentants de l'Etat et partenaires sociaux) estiment que ce dispositif est efficace et pertinent. Il contribue à garantir une saine concurrence entre les acteurs économiques et permet d'améliorer la protection des travailleuses et travailleurs de la branche.

Equipe de Vaud,
lausanne@syna.ch

Conferenza stampa sul tema congressuale

1 miliardo?!

In una conferenza stampa a Berna, Syna ha richiamato l'attenzione sul tema del tempo di lavoro. Su incarico dello stesso sindacato, l'istituto Link ha scoperto fatti sconcertanti sul lavoro svolto a titolo gratuito.

Davanti al presidente del sindacato Syna Kurt Regotz troneggiava un'imponente torta di colore blu e rosso. Ma Syna non ha di certo invitato i media a Berna per mangiare torta e bere caffè, bensì per denunciare un vero e proprio scandalo. Una porzione non indifferente della torta era decorata con una glassa rossa su cui campeggiava la scritta «14 per cento gratis». Proprio così: il 14 per cento delle salariate e dei salariati interpellato dall'istituto Link ha dichiarato che nel mese di marzo ha lavorato di più di quanto stabilito nel proprio contratto d'impiego, senza essere stato retribuito per le ore straordinarie prestate.

Ore supplementari a non finire

Kurt Regotz ha sottolineato: «Il fatto che la pressione sui lavoratori continui ad aumentare purtroppo non è una novità. In sempre meno tempo i dipendenti devono rendere sempre di più, a cui vanno ad aggiungersi moltissime ore straordinarie. Tempo lavorativo, questo, che va a discapito del tempo libero. Ancora più allarmante è tuttavia il fatto che questo lavoro non sia nemmeno retribuito.»

Nel 2011 sono state prestate 219 milioni di ore supplementari. Convertite in impieghi a tempo pieno coprirebbero pressoché esattamente il numero di disoccupati in Svizzera. Il lavoro dunque non manca, solo che è distribuito male. A discapito dei disoccupati senza impiego e dei lavoratori con a disposizione meno tempo libero che hanno difficoltà a sbrigare le faccende di casa e la cui salute viene messa a rischio.

Milioni non pagati!

Colette Kalt, responsabile comunicazione presso Syna, ha richiamato l'attenzione sul fatto che tutte le categorie sono interessate dalle ore straordinarie non retri-



Nel mondo occupazionale la flessibilizzazione viene dettata soprattutto dai datori di lavoro.

Foto: Fotolia

buite: i salariati qualificati e non qualificati, così come i superiori e i giovani.

A causa dei dati non disponibili, il valore del lavoro svolto a titolo gratuito non è quantificabile. Syna ha messo in rapporto il suddetto 14 per cento di lavoratori che ha svolto lavoro straordinario non pagato con i dati sulle ore supplementari e sul salario mediano, giungendo così a una cifra sconcertante: il sindacato stima che la somma relativa al lavoro gratuito in Svizzera si aggiri potenzialmente attorno a 1 miliardo di franchi svizzeri. A essere imbrogliati per ingenti somme di denaro (o tempo libero!) non sono solo le lavoratrici e i lavoratori, ma anche le assicurazioni sociali, come ad esempio l'AVS, che perdono ogni anno diverse centinaia di milioni di franchi.

Rilevamento del tempo lavorativo, un must

Syna deplora lo scarso interesse dimostrato dai media nei confronti della conferenza stampa. In segreto un operatore dei media ci ha però confidato che anche nel suo ramo il tempo di lavoro rappresenta un problema. Agli impiegati con contratto a tempo indeterminato che si lamentano di giorni lavorativi troppo lunghi, le aziende chiedono senza mezzi termini se prefe-

riscono scrivere gli articoli come liberi professionisti. Ai boss delle testate giornalistiche non piace dunque vedersi tematizzato il rilevamento del tempo lavorativo nelle loro aziende.

Ma Syna non molla! Perché più del 90 per cento degli interpellati ritengono che il rilevamento obbligatorio dell'orario di lavoro sia un approccio ragionevole per risolvere questo problema. Alla conferenza stampa per questo motivo ho dichiarato: «Solo chi ha la possibilità di rilevare il tempo di lavoro può essere retribuito equamente. Questo rappresenta la base per compensare il lavoro aggiuntivo e la premessa per un'occupazione sana e sicura.»

Syna rivendica

In vista del congresso e dopo aver analizzato a fondo il problema, Syna formulerà una serie di possibili soluzioni e rivendicazioni. I nostri soci ci hanno già dato chiare indicazioni anche in questo ambito: per noi è chiaro che il tempo trascorso al lavoro è tempo vitale e ci impegniamo pertanto affinché sia organizzato dignitosamente.

arno.kerst@syna.ch,
Vicepresidente

Primera pensionada FAR de Syna

¡Una súper aventura!

Desde hace 13 años Julia Thurnherr trabaja como encargada de seguridad en la Gleisag. Que esté nevando o que haya sol, ella está parada en algún lugar de Suiza observando el tráfico ferroviario. Ella es la primera mujer afiliada a Syna que se beneficia de una jubilación flexible FAR.

Sobre Julia Thurnherr cuelgan las líneas eléctricas de contacto que llevan una tensión de 32 000 voltios, a su derecha está trabajando una excavadora de 32 toneladas, a su izquierda otra excavadora más pequeña y de repente muy cerca de ella pasa el tren de la «Appenzeller Bahn» y en la otra dirección pasa otro tren dos minutos después. El maquinista hace señas con la mano diciendo «hola». Un poquito antes ella ha emitido un toque de alarma soplando una bocina. Los hombres de la construcción se detienen por un instante y esperan hasta que puedan seguir su labor al lado de los rieles. Julia tiene un trabajo de mucha responsabilidad. Protege la vida de los demás y una distracción podría tener consecuencias fatales. Bien abrigada, la cara bronceada, está en su puesto desde las siete de una mañana lluviosa y fría de primavera suiza. «Estoy al aire libre desde la madrugada hasta la noche. Me gusta eso. Somos resistentes a la intemperie» – se ríe, pero en ningún momento aparta su vista de las vías. Cuenta: «Cuando yo comencé solo era la tercera o la cuarta mujer que trabajaba de encargada de seguridad ferroviaria.»

Fuerte e independiente

Teniendo ya 47 años le tocaba tener que buscar un trabajo. El anuncio «se busca encargada de seguridad» le llamaba la atención de inmediato. «Estaba contenta que me dieran el empleo a pesar de ya no ser tan joven. Pronto van a ser 14 años que estoy en esto y me sigue gustando. ¡Una súper aventura!» Viaja por todo el país y trabaja en todos los cantones. Esto también le gusta.

Le informaron de la posibilidad de la jubilación flexible cuando empezó en este



La seguridad y la salud de sus compañer@s dependen de Julia. Por eso durante la entrevista su mirada estaba siempre fijada en los rieles.
Foto: Colette Kalt

puesto. En ese entonces todavía parecía muy lejos esa posibilidad. Solo importaba tener un trabajo, una situación económicamente estable. «Yo tenía 8 herman@s. Y desde temprana edad teníamos que trabajar para llevar algo de dinero a casa. Era inimaginable que las niñas hiciéramos un aprendizaje. Eso no es necesario, nos decían. Con 28 años me casé y tuve tres hijas. Con mi marido tuvimos un negocio propio pero cuando él se enfermó tuvimos que dejarlo» resume su historia. Sus hijas todavía estaban en el colegio cuando por obligación ella se convirtió en la que trae el pan a casa. Hasta encontrar el empleo en los trenes tenía cinco o seis trabajos a la vez y en cada uno ganaba menos de la mínima obligatoria para tener que cotizar en la caja de pensiones. La suerte típica de las mujeres. Pero con el empleo nuevo, Julia pudo ir dejando estos trabajos pequeños y llegar a trabajar 100 por ciento en la seguridad ferroviaria. «¡Una aventura!»

Para empezar tuvo que pasar por una formación interna de diez días para aprender todo el dispositivo de seguridad. Al princi-

pio tenía que aprobar un examen cada dos años y hoy cada tres años. Solo l@s que aprueban pueden ejercer el trabajo.

Una nueva etapa de la vida

«Por estar enfermo mi marido se alegró mucho cuando llego a casa. Eso me hizo considerar la jubilación flexible. Pero no me jubilo del todo, seguiré trabajando 40 por ciento y me jubilo por 60 por ciento.» Sin la enfermedad de su marido aún no estaría pensando en jubilarse. «Aun no tengo niet@s. Siempre le he dicho a mis hijas que se esperen a tener hij@s hasta que yo me jubile para tener tiempo para ell@s. Vamos a ver si ya voy a ser abuela.» Mientras tanto se alegra de un nuevo campo de construcción en Bonaduz. Tiene un recorrido de una hora para llegar al trabajo, no le molesta para nada. Siempre ha sido madrugadora, lo que ha cambiado es que hoy se acuesta más temprano. «Quizás es por la edad» – dice y se ríe a carcajadas.

colette.kalt@syna.ch, Responsable de comunicación y campañas

Maternidade

Pausa para amamentação

Desde 1 de Junho serão pagas às mulheres que amamentam os seus filhos durante o seu horário de trabalho, o tempo para a «pausa de amamentação». Desde já está então em vigor uma adaptação do Regulamento 1 na lei do trabalho (ArGV1).

Para Travail Suisse, a organização independente de trabalhadores, é claro que o fechamento desta lacuna na lei, vai incentivá-las a amamentar seus bebês, mesmo após a licença de maternidade de 14 semanas. A revisão do Regulamento 1 sobre a lei do trabalho não mudou nada de fundamental, eliminou somente a lacuna existente: Até à data, o empregador era obrigado a garantir dispensas de amamentação, não tendo que as pagar como tempo de trabalho. Graças à revisão também é claro, quantas das pausas de amamentação terão que minimamente ser pagas.

Finalmente, regras claras

Agora, o tempo de aleitamento deve ser pago pelo empregador quando o dia de trabalho é inferior à quatro horas, pelo

menos 30 minutos, quando o horário de trabalho for até 7 horas por dia são 60 minutos, mais de 7 horas de jornada diária de trabalho pelo menos 90 minutos de aleitamento. Como o tempo de aleitamento é definido o que requer uma mulher para bombear o leite materno. Antes da revisão do Regulamento 1 sobre o trabalho (ArGV1) o aleitamento era de fato como tempo de trabalho se foi amamentado ou bombeado no escritório, quando a mulher pretendia, ir para além disso – por exemplo, ir amamentar o filho na creche – já o sistema era diferente. Felizmente, essa distinção não existe mais. Então, basicamente, uma mulher pode terminar o trabalho mais cedo e ir tranquila para casa ou creche ou elas podem se organizar para que possam amamentar seu bebê no trabalho. Esta regra aplica-se enquanto ela está amamentando – num máximo de um ano após o nascimento.

«O desconto de tempo de amamentação no passado, levava muitas mulheres a deixar de amamentar o seu bebê com a retomada do trabalho, especialmente para aquelas que, de qualquer maneira auferiam



Finalmente, o aleitamento também é considerado como tempo de trabalho.

Foto: Fotolia

riam salário muito baixo», diz Valérie Borioli Sandoz, encarregado das políticas de igualdade de gênero no trabalho.

Valérie Borioli Sandoz,
Responsável para a política de igualdade,
borioli@travailsuisse.ch

Iniciativa «Imigração em massa»

Acordos bilaterais

Travail.Suisse vê o conceito do Conselho Federal sobre a implementação da iniciativa sobre imigração em grande escala muito cético. Os acordos bilaterais são questionados em princípio. Ameaça os salários de trabalhadores com autorização de residência à curto na Suíça.

Para Travail.Suisse que é uma organização sindical independente com 150 000 membros que faz parte dos acordos bilate-

rais sobre interesses econômicos básicos da Suíça, no controlo da imigração em conformidade com o artigo 121a. Travail.Suisse, está portanto, extremamente surpreso que o Conselho Federal apresenta um conceito de implementação que não leva em conta estas exigências.

Saisonnierstatut

No momento o Travail.Suisse, rejeita em particular a proposta de dispensar autorização de residência para imigrantes de curto prazo até 4 meses. A experiência dos anos 80 e 90, mostra que, com tal «Saisonnierstatut» em primeiro lugar, leva à pressão sobre os aumentos de salários suíços e

em segundo, à imigração é empurrada para o seguro-desemprego. Obrigatória será em todo o caso, às medidas que melhoraram claramente à posição dos empregados no mercado de trabalho e reduzir o impacto negativo da imigração de forma significativa. Só desta forma, será possível ganhar à confiança do povo e voltar a dar continuidade essencial aos acordos bilaterais.

Travail Suisse ,congratula-se que o Conselho Federal prevê tais medidas e aguarda propostas concretas, das quais a população local possa beneficiar diretamente.

Martin Flügel, Presidente,
fluegel@travailsuisse.ch

Cours 2014



Introduction aux assurances sociales

Jeudi, le 18 septembre 2014 de 9h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion

Objectifs: Le système d'assurances sociales Suisse est complet et complexe. Les participants pourront se familiariser avec les différents aspects des assurances sociales suisses telles que l'AVS/AI/Prestation complémentaire, les caisses de pension, l'assurance accident et l'assurance maladie. L'accent sera donné sur la compréhension du système et ses principes plutôt que sur les détails juridiques et mathématiques.

Intervenant: Monsieur Damien Dorsaz: Brevet en assurances sociales, responsable service des prestations et coordination chômage

Inscription: jusqu'au vendredi 15 août 2014

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

Optimiser l'organisation de son bureau

Vendredi, le 19 septembre 2014 de 09h00 à 16h00, Hôtel Le National, Delémont

Thème: Ce cours pratique enseigne les structures et les outils permettant une réalisation immédiate en fonction des priorités. Il offre une assistance pour s'aider soi-même. Vous faites partie d'un réseau pour l'optimisation personnelle de votre organisation de bureau. Ce cours vous donnera votre clé personnelle pour maximiser le potentiel de rationalisation de votre administration et gagner plus de marges de manœuvre. Si besoin est, vous pouvez bénéficier d'un coaching pour la suite.

Formateur: M. Roland Noth, Conseiller en organisation

Inscription: jusqu'au vendredi, 15 août 2014

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

Réseaux sociaux: Introduction, sécurité et utilisation dans ma profession

Mercredi, le 24 septembre 2014 de 09h00 à 17h00, Ritz Formation continue – salle informatique de Software, Lausanne

Objectifs: Découvrir les nouveaux comportements liés aux réseaux sociaux et à Facebook en particulier; saisir en quoi consistent ces nouvelles opportunités faciles d'accès, pour votre profession notamment; avoir une vue d'ensemble des réseaux sociaux les plus importants et connaître leurs spécificités, connaître les astuces et savoir utiliser Facebook en toute sécurité.

Formateurs: Mme Claudia Benassi-Faltys, Master Sciences Economiques et Sociales de l'Université de Neuchâtel. Consultante et formatrice FSEA en digital marketing et réseaux sociaux / M. N. Scheuch, Collaborateur du service externe pour le secrétariat romand de Hotel & Gastro Union

Inscription: jusqu'au mercredi, 27 août 2014

Les participants viennent au cours avec leurs ordinateurs portables ou tablette.

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



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, 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!

Ineos Compounds

Gain de cause obtenu

Après trois rounds de négociations longues et éprouvantes, les travailleurs et travailleuses de Ineos Compounds à Sins (AG), représentés par Syna, et l'employeur, sont parvenus à un accord juste pour l'ensemble des parties. La persévérance de Syna et la présence d'un vrai décideur du côté patronal ont été des facteurs déterminants.

Le 21 mai 2014, 18 heures, Sins. Après environ quatre heures de négociations interrompues par deux courtes pauses, les deux délégations se quittent sur une poignée de main cordiale. Pendant plusieurs heures, et en grande partie en anglais (qui n'est pas une langue officielle de Syna ou du canton d'Argovie), Syna et les membres de la commission du personnel ont défendu le droit du personnel à obtenir une augmentation salariale, après deux années consécutives avec un zéro pour toute offre. Dans les rounds précédents (le premier six mois plus tôt!), la direction a opposé une fin de non-recevoir absolue, raison pour laquelle Syna a écrit une lettre (voir Syna Magazine n°4/2014) au management supérieur. C'est avec ce haut dirigeant que Syna et la commission du personnel ont pu négocier.

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!



Syna et les travailleuses et travailleurs ont persévéré et ont ainsi pu éviter une nouvelle stagnation des salaires.

Photo: Fotolia

Augmentation salariale rétroactive

Les travailleurs, travailleuses et le syndicat ont fait tout leur possible pour faire des propositions acceptables aux yeux de la direction. Encore une fois, nous avons montré que nous étions réalistes et concrets: le personnel d'Ineos ne demande pas la lune mais un vrai signal à l'égard du site de Sins, avons-nous martelé! Nous avons trouvé des oreilles attentives mais une attitude relativement têtue. Ce n'est que le 5 juin que l'entreprise a écrit à Syna qu'elle acceptait la proposition d'augmentation générale de 0,5 pour cent par année pour 2014 et 2015. L'augmentation est rétroactive au 1^{er} janvier 2014.

La combinaison gagnante

Ainsi s'achève un engagement de presque six mois où la collaboration entre Syna, partenaire social signataire de la Convention collective de travail d'entreprise, et la commission du personnel, a été approfondie et renforcée. Encore une fois, la combinaison gagnante entre la compétence technique et professionnelle et la connaissance de la branche, d'une part (syndicat), et les connaissances et les propositions venant «du terrain», d'autre part (travailleurs-tra-

vailleuses) a porté ses fruits. L'employeur a trouvé un partenaire de négociation préparé et proactif: ainsi il est significatif que la dernière proposition (sous la forme de deux variantes) soit venue de notre côté.

Négociateur sérieusement

En allant outre une direction locale «sans mandat», Syna a pu amener le vrai décideur à la table de négociation. La présence d'un haut dirigeant anglais et sa capacité d'écoute a été très appréciée par le personnel d'Ineos. Cette prise au sérieux de la négociation a renforcé son engagement en vue d'obtenir une solution. De leur côté, les employeurs ont été frappés par la solidarité et la bonne connaissance de l'entreprise de la part de son personnel.

Avec ce résultat, ce dernier voit son travail récompensé de la manière la plus égalitaire qui soit. Ses compétences sont reconnues et valorisées, et la collaboration avec l'employeur a été renforcée. Syna est fier d'y avoir contribué: c'est cela le partenariat social.

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

Enquête «Mon travail – mon temps»

Pas glorieux les patrons!

En début d'année, Syna a entrepris une enquête représentative auprès de ses membres. On voulait savoir quel était le travail supplémentaire accompli, où résidaient les problèmes les plus urgents et quelles solutions pouvaient être entrevues pour les résoudre.

Compte tenu de son prochain Congrès, Syna voulait connaître les conditions de travail de ses membres par rapport à leur temps de travail. Les réponses obtenues sont révélatrices mais aussi préoccupantes. Syna sait maintenant que 40 pour cent des travailleurs et travailleuses en Suisse ont accompli, en mars 2014, plus d'heures de travail que celles inscrites dans leur contrat de travail. Parmi ceux-ci, 14 pour cent indiquent qu'ils n'ont reçu aucune indemnité pour le travail supplémentaire accompli durant cette période et qu'ils ont donc partiellement travaillé gratuitement.

Des données statistiques manquent

Pour un quart des personnes interrogées, il n'y a pas de saisie de temps de travail ou celle-ci est insuffisante, de même que les programmes de travail n'existent pas ou ne sont remis qu'à la dernière minute. Près de 50 pour cent d'entre elles



Notre apprentie Raffaela Wirth a tiré les trois gagnants.

Photo: Lars Walter

souffrent de stress et de pression sur la place de travail: c'est alarmant. Pas étonnant, sous ces conditions, que la conciliation entre profession et famille soit difficile: pour un tiers des personnes sondées cela représente un énorme problème auquel s'ajoutent 10 pour cent de femmes en activité professionnelle. Deux propositions de solutions sont fortement soutenues par les personnes sondées: la saisie correcte du temps de travail et l'introduction de modèles de travail favorables aux

familles sont plébiscités par 80 pour cent des interviewés-es.

Nous félicitons les vainqueurs

Pour remercier les membres d'avoir participé à cette enquête, Syna a tiré au sort trois chèques Reka de 100 francs. Les vainqueurs sont: M. Gfeller d'Emmenbrücke, Mmes Pfefferlé d'Heimberg et Zweifel de Glaris.

claudia.stoekli@syna.ch, Secrétaire centrale du secteur tertiaire



Monica Rusch présente avec joie un des gagnants.

Photo: Lars Walter

www.helias.ch

Cours /Animateur	Durée /Date
Publication sur iPad à partir d'InDesign Birgit Ewert	2 jours 25 et 26 septembre 2014
Visite Imprimerie Saint-Paul, Fribourg Thomas Burri	½ jour (14h – 17h) 31 octobre 2014
InDesign avancé pour les professionnels Birgit Ewert	2 jours 27 et 28 novembre 2014

Cours de perfectionnement – automne 2014

Angelo Kleinhaus

L'heureux retraité FAR

Tout est clair pour Angelo. Chacun, chacune devrait être membre de Syna. Finalement, tout le monde profite de l'engagement syndical. Durant toute sa vie professionnelle, il s'appliqua à vivre le principe «travailler pour vivre et le week-end faire ce qui apporte du plaisir». Que FAR (Retraite anticipée, RA) soit louée car depuis une année, chaque jour est un week-end pour lui.

Durant sa vie professionnelle de 43 ans, l'exubérant touche-à-tout fut privé de travail pendant une demie année. Il ne s'était pas senti honteux comme il dit; pourtant la pression fut grosse. «Durant cette période, je me suis retiré de la vie publique, car je ne voulais être la cible de personne. Cette situation m'a énormément chargé.» L'Office régional de placement (ORP) traita sans ménagement le chercheur d'emploi et voulut le forcer d'accepter un job. Mais qu'est-ce qu'un électricien de 59 ans pourrait accomplir comme câbleur dans une activité temporaire? «Après une demi-journée, maximum une journée, on m'aurait renvoyé. A 59 ans on n'est tout simplement plus aussi rapide qu'à 30 ans. Et un électricien ne câble qu'exceptionnellement.» Durant 30 ans, Angelo avait travaillé dans la construction de tunnel, révisé des perceuses électriques, adapté des machines aux conditions du moment. «Pendant 10 ans j'ai travaillé dans le trou des NLFA. Tout d'abord dans le tunnel supérieur à Amsteg, puis à Erstfeld dans le tunnel inférieur.» L'ORP l'assigna par la suite à des jours successifs de travail. «J'avais trois copains; deux avocats et un ami ordinaire», ricane-t-il. «Ils m'ont aidé à déposer un recours.» Sa décision fut bonne puisque le tribunal cantonal des assurances lui donna raison. Deux jours avant l'extinction du délai de recours, l'ORP déposa également recours auprès du Tribunal fédéral. Mais une fois de plus Angelo eut gain de cause. «Pour moi, ce fut une grande satisfaction. Selon le prononcé du jugement je devais simplement appeler l'Office. Sur le moment, je peux être rancunier, mais

maintenant la plaie est cicatrisée.» Peu de temps après, Angelo trouva à nouveau un job convenable. Il y resta jusqu'à 60 ans, âge de sa RA.

Pas le temps de s'ennuyer

«Maintenant, je suis un heureux retraité FAR et je peux accomplir ce que je ne faisais que pendant les fins de semaine, tout au long de la semaine.» La liste de ses activités est grande et ne cesse de se modifier. Angelo a commencé par du sport. En été du tennis et en hiver du ski. Pendant que le jeune et encore inconnu Peter Müller obtenait la première place avec un numéro de dossard élevé, Angelo se perdait dans le brouillard. Après ce furent des pièces de théâtre pendant 25 ans.

«J'étais là lors des jeux de Tell. Et c'est assez rare qu'un Nidwaldien joue avec des Uranais.» Cela fut possible car le régisseur le voulait absolument. Finalement, le talentueux profane joua aussi des rôles de professionnels. Cependant lorsqu'il dut à nouveau jouer le rôle d'un gredin dans la pièce de Hansjörg Schneider «Jesus und die drei Mareien», il en eut assez. Depuis, il se donne corps et âme au rallye de la motocyclette à Ennetmoos. «Je peux me lâcher», dit-il, «et l'unique chose que j'emmènerais sur une île déserte serait ma fantaisie.» Angelo en a beaucoup. Ses constructions pour le rallye de la motocyclette éblouissent par tant d'incroyables détails. Les tueurs de dragons de la motocyclette ou aussi le lit exceptionnel, où la mort vient chercher la femme dans son lit d'enfant, sont d'ingénieux véhicules, qui ne font pas le moins du monde penser à un vélomoteur, mais qui se laisse conduire relative-



Une Mini d'origine compose aussi le parc de véhicules d'Angelo.

Photo: Colette Kalt

ment aisément. En conséquence, il fait aussi sensation et récolte des prix quand il dessine avec style des «huit» avec sa partenaire Trudi.

Apprendre à tout âge

La dernière entrée dans son parc de véhicules est un monocycle. Selon internet, un sexagénaire devrait être capable en une année de maîtriser la conduite d'un vélo à une roue. A condition de s'entraîner au moins une heure par jour. «Depuis mars, je m'y emploie et jusqu'à mon prochain anniversaire ou jubilé FAR», comme il nomme affectueusement ce jour «j'aimerais pouvoir le faire». Mais aussi pour la prochaine motocyclette Rallye la tête créative est déjà plongée dans la réalisation d'un nouveau véhicule. A Ennetmoos, en août 2015, Angelo et Trudi conduiront un quad décoré spectaculairement et feront un nouveau fureur.

colette.kalt@syna.ch, Directrice
Communication et Campagnes

Jeunesse.Suisse

Deux hauts faits en cette année

Encore en construction mais malgré tout déjà présente: lors des championnats professionnels SwissSkills de Berne, Jeunesse.Suisse sera là avec un stand. Un mois plus tard, les 11/12 octobre 2014, aura lieu le deuxième Conseil national des jeunes.

Cela ne sera pas si simple du 17 au 21 septembre 2014 à Berne. Finalement, les jeunes militantes et militants de Jeunesse.Suisse ne sont pas encore si nombreux et la manifestation exige de l'engagement. Quatre jours durant, Jeunesse.Suisse sera représentée aux SwissSkills par un stand et les jeunes gens pourront se familiariser avec le partenariat social.

Des championnats de haut niveau

Aux SwissSkills concourent les meilleurs jeunes professionnels-elles de l'artisanat pour obtenir le titre de champion suisse. Dans les sélections préliminaires, ce sont les 130 meilleurs apprentis-es de leurs groupes professionnels qui sont choisis, pour se mesurer les uns aux autres durant quatre jours. Les joutes sont complétées par des expositions particulières et des activités. Ainsi par exemple, le spectacle original des petits métiers ou des visites guidées pour des classes professionnelles. La formation professionnelle suisse est reconnue comme l'une des meilleures du monde. Lors de concours internationaux, les participants-suisse occupent réguliè-

ment les places sur le podium. C'est pourquoi ces concours sont de haut niveau et sont des événements extraordinaires. Plus de 200 000 personnes sont attendues. Pour Jeunesse.Suisse, c'est une chance unique de pouvoir se présenter.

Rechercher un contact actif

Les apprentis et apprenties et les jeunes à la recherche d'un apprentissage doivent être rendus attentifs à Jeunesse.Suisse. Par la brochure sur l'apprentissage distribuée gratuitement, la jeunesse peut se préparer optimalement à l'apprentissage.

Le stand est alléchant pour le jeune public: parois pour écrire, questions de concours, brochures d'informations et Give-aways. Et l'équipe de Jeunesse.Suisse est très motivée. Des prix attractifs peuvent être gagnés et leurs vainqueurs se souviendront encore longtemps de Jeunesse.Suisse. La brochure conçue spécialement pour les SwissSkills y sera présentée en grande première. Nous nous réjouissons de ta visite et répondrons volontiers à tes interrogations sur l'apprentissage ou sur des questions générales concernant le monde du travail. Pendant toute la durée de ces championnats, des syndicalistes professionnels-elles ainsi que des membres de Jeunesse.Suisse seront présents. Ainsi tu recevras, dans ta langue, des informations de première main.



Au Conseil de Jeunesse, nous avons besoin de toi pour voter et mettre de l'ambiance. Annonce-toi aujourd'hui encore!

Photo: Fotolia

Conseil de Jeunesse au centre de la Suisse

Le deuxième Conseil de Jeunesse de Jeunesse.Suisse se déroulera au cœur de la Suisse. Nous partagerons deux jours entre Lucerne et Morschach, où nous élaborerons ensemble les stratégies de Jeunesse.Suisse pour l'an prochain. Tous les jeunes de moins de 25 ans des fédérations de Travail.Suisse sont cordialement invités. Les participants et participantes échangeront sur les thèmes de formation, de politique, de réseautage, de conseils, et en tireront des propositions et des conclusions. La Commission jeunesse et le Comité seront par la suite chargés de les transcrire dans la réalité.

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

Conseil de Jeunesse.Suisse

Quand: 11 et 12 octobre 2014, Lucerne. Début à 09h00, fin vers les 12h30 dimanche à Morschach

Où: Hotel & Gastro Union, Adligenswilerstrasse 29/22, 6006 Lucerne avec nuit au Séminaire et centre de formation Mattli Antoniushaus, 6443 Morschach

Contenus:

Conférences captivantes avec des orateurs

et oratrices de qualité. Ateliers à choisir librement: réseau, politique, formation. Conseils et sympathique convivialité, ambiance détendue avec des jeunes qui partagent ta conception de la vie.

Coûts:

Pour les membres de Syna, Hotel & Gastro Union, Transfair, SCIV et OCST, la participation est gratuite. (Tes frais de déplacement, aller et retour, te seront remboursés par ta

fédération).

Inscription: www.formation-arc.ch ou young@syna.ch

Délai d'inscription: 26 septembre 2014

Questions et infos: www.jeunessesuisse.ch (dès début septembre), jordan.kestle@hotelgastrounion.ch (D) ou romanhelper@yahoo.com (F)