

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

## Malédiction ou bénédiction?

L'initiative «pour une caisse-maladie publique» divise les camps. Les opposants prophétisent une explosion des coûts et un rétrécissement des prestations; d'importantes fédérations de la santé soutiennent l'initiative. Le 28 septembre, le peuple décidera soit d'un changement ou d'un maintien de la tradition.

**Page 6**

### Temps des augmentations salariales

Le rituel a repris. En août, nous avons présenté nos revendications pour l'automne salarial. Nous attendons maintenant que l'argument si volontiers utilisé par les employeurs «cela, nous pouvons le régler sur le plan du partenariat social» soit respecté.

**Pages 2 et 5**

### Travail sur appel

Déborah est jeune, engagée et bien formée. Elle a de la joie à exercer sa profession d'infirmière en soins. Cependant son taux d'activité comme «dépanneuse» varie si fortement que le salaire ne suffit parfois pas au paiement de ses factures.

**Page 19**

**Sommaire**

Initiative Ecopop	Page	3
Mamagenda	Page	4
Automne salarial	Page	5
Caisse unique	Page	6
Congrès Syna	Page	7
Pages romandes	Pages	9-12
Pagina in italiano	Page	13
Pagina en español	Page	14
Página em português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Assemblée des délégués-es extraordinaire	Page	17
Boulangerie, pâtisserie et confiserie	Page	18
Protection juridique	Page	18
Nous sommes Syna: Déborah	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, 10 octobre

**Clôture de la rédaction**  
Mercredi, 24 septembre, 12h00

# Doux ou amer?



Lors des votations sur l'introduction d'un salaire minimum légal ou de «6 semaines de vacances pour tous», les réactions des adversaires politiques furent toujours les mêmes. Ils craignaient l'effondrement de l'économie et les licenciements collectifs. Dans des campagnes d'annonces onéreuses, ils soulignaient que les accords de branche sur les salaires et la fixation des vacances étaient l'affaire des partenaires sociaux. Les employeurs ne cessaient de louer ce modèle suisse à succès. A entendre leurs accents douxceux, le gâteau turc ruisselant de miel que je dégustais récemment n'était qu'un repas diététique.

**Notre ligne...**

Afin que tout soit clair: Syna le prouve chaque jour, les délégués-es au Congrès le répètent régulièrement, nos statuts l'écrivent en lettres d'or; nous sommes convaincus du partenariat social constructif. Oui, les conditions de travail et de salaire ou les plans sociaux doivent être négociés entre les syndicats et les employeurs ou leurs fédérations. Où Syna, sur mandat des travailleuses et travailleurs, et les employeurs présentent yeux dans les yeux et avec respect leurs revendications et intérêts et négocient avec la volonté de trouver des solutions, les meilleurs résultats sont possibles. Cela se produit souvent.

**... et la réalité**

Pourtant, ce pot de miel n'est pas seulement à demi-plein, il est aussi à demi-vidé. La moitié des travailleuses et travailleurs ne sont pas soumis à une convention collective de travail (CCT). Leur temps de travail ou leurs salaires ne sont ainsi pas négociés par les partenaires sociaux. Des

pans importants du secteur tertiaire sont sans CCT. De plus en plus d'entreprises de l'industrie et de l'artisanat abandonnent le partenariat social. En conséquence, les conditions de travail de ces collaboratrices et collaborateurs ne sont pas protégées. Mais où Syna et les employeurs s'asseyent à la table de négociations, on ne nous endort pas avec le doux air du partenariat social. Ce sont bien plus des goûts amers et acides qui sont largement répandus. Et cela se reproduit toujours lorsque les employeurs n'abordent pas les négociations en partenaires mais veulent imposer leur unique point de vue. Les besoins légitimes des travailleuses et travailleurs d'obtenir plus de salaire, de vacances ou de s'opposer au démantèlement de leur place de travail sont considérés comme insignifiants, impayables ou destructeurs de l'emploi. Ainsi, toutes les solutions sont bloquées.

**La preuve fait défaut**

Lors des campagnes de votation sur le salaire minimum, les rangs patronaux n'ont cessé de répéter que le partenariat social était la voie royale. Le peuple a cru en cette argumentation.

Au cours de cet automne salarial, je demande aux chers employeurs, de passer de déclarations aux actes et de parvenir à des résultats enracinés véritablement sur le partenariat social. Les travailleuses et travailleurs de l'industrie attendent que les misérables accords salariaux de ces dernières années fassent place à des augmentations durables des salaires pour toutes et tous. Dans l'artisanat, face à une pression croissante, les salaires doivent augmenter. Et les salaires minimaux doivent dans de nombreuses branches du tertiaire ne pas se limiter aux catégories les plus basses mais être élevés également pour le personnel qualifié. «Doux ou amer?», interrogent les enfants déguisés en monstres lorsqu'ils se présentent aux portes des maisons lors d'Halloween. Le 31 octobre, la majorité des négociations salariales ne sera pas achevée. Si elles apporteront un résultat doux ou amer, si les employeurs tiendront leurs promesses et feront du partenariat social un modèle à succès, cela reste de la musique d'avenir. Nous ferons tout pour obtenir de doux accords salariaux.

**arno.kerst@syna.ch,  
Vice-président**

Initiative Ecopop

# Une impasse pour les travailleurs

**L'initiative Ecopop conduit à une limitation totalement inflexible de la migration. Les conséquences seraient un accroissement des frontaliers et des saisonniers, une pression croissante sur les salaires et les conditions de travail, une augmentation du stress sur la place de travail et vraisemblablement un âge de la retraite plus élevé. Cela menace le bien-être et la qualité de vie.**

L'initiative Ecopop «Stop à la surpopulation – préservation des ressources naturelles» demande la préservation des ressources naturelles en Suisse. Cet objectif est indiscutablement positif et est également poursuivi par Travail.Suisse. Cependant, ce but doit être exclusivement atteint par une limitation de la migration à 0,20 pour cent en moyenne annuelle. Ainsi Ecopop considère l'immigration comme unique cause de la pollution de l'environnement et de la perte de la culture nationale. Pourtant, ce n'est pas ainsi: l'utilisation par tête du terrain, de l'énergie, de l'eau, de la mobilité, etc. a augmenté dans les dernières années beaucoup plus que la population. Les migrantes et migrants sont les boucs émissaires de nos comportements. Cela est incorrect.

## Augmentation du dumping salarial et social

Ecopop limite la croissance constante de la population résidente. En cas d'acceptation de l'initiative, l'économie devrait, encore plus qu'aujourd'hui, recruter les forces de travail nécessaires auprès des frontaliers et des permis de courte durée. Ceux-ci sont plus facilement mis sous pression par les employeurs et acceptent plus rapidement des salaires plus bas ou des conditions de travail plus mauvaises. Ainsi le dumping salarial et social n'est pas seulement légalisé mais il est même boosté. Tôt ou tard, les conditions de travail et de salaire de tous les travailleurs et travailleuses seront mises sous pression. Un accroissement des frontaliers et des



*L'initiative Ecopop conduit les travailleuses et travailleurs suisses dans une impasse. Photo: Fotolia*

permis de courte durée est également insensé car il augmente le danger du travail au noir et une augmentation supplémentaire du trafic des pendulaires.

## Croissance du stress sur la place de travail

Une limitation rigide de la migration renforce par ailleurs le manque de forces de travail qualifiées. Pour les forces de travail restantes, c'est par contre une augmentation de la charge de travail. Car, dans de nombreux lieux, à l'hôpital, à la police, à l'école, le travail doit être de toute façon accompli, mais simplement avec moins de collaboratrices et collaborateurs. Ce faisant, les charges liées au travail sont déjà très hautes. En 2011, les travailleuses et travailleurs ont accompli 219 millions d'heures supplémentaires – cela correspond à 113 000 postes à plein temps. Environ un tiers des actifs en Suisse se sentent souvent, voire très souvent stressés. C'est 30 pour cent de plus qu'il y a tout juste 10 ans. La Suva suppose qu'à l'avenir, la majorité des heures de travail perdues seront causées par le stress chronique.

## Pression plus forte sur l'augmentation de l'âge de la retraite

Le manque de personnel qualifié renforce également la pression sur une augmentation de l'âge de la retraite. Dans les vingt prochaines années, les fécondes classes

d'âge partiront en pension et ne pourront être remplacées sans l'immigration. Sur le plan des chiffres, la Suisse aurait besoin des plus de 65 ans pour qu'elle puisse absolument fonctionner. Aujourd'hui, l'AVS profite par contre doublement de l'immigration. D'une part, les personnes immigrées sont nettement plus jeunes que la population déjà résidente, ce qui ralentit leur vieillissement. D'autre part, celles-ci fournissent, par le biais de leurs salaires, une importante contribution aux assurances sociales et retirent nettement moins de prestations que de cotisations payées. Ce sont de vrais payeurs. Avec une limitation stricte de l'immigration, il manquerait à l'AVS, jusqu'en 2030, trois milliards de francs par année.

L'initiative Ecopop n'offre ainsi aucune solution pour la préservation des ressources naturelles. Pour cela, il faut un meilleur aménagement du territoire, une meilleure protection des salaires et des conditions de travail, la promotion des travailleuses et travailleurs en Suisse ainsi que l'extension ciblée des infrastructures de circulation, scolaires et hospitalières. Par la limitation stricte d'un plafond migratoire, l'initiative effleure la problématique soulevée et conduit, en Suisse, les travailleuses et travailleurs dans une impasse.

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



Nouveau site internet

# Syna sponsorise www.mamagenda.ch

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et pour les trois ans à venir, Syna apporte son soutien financier à l'échéancier gratuit en ligne [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch). C'était l'occasion idéale pour que le site fasse peau neuve et la vingtaine de fiches d'information a été mise à jour selon les dernières modifications législatives.

L'offre gratuite de Travail.Suisse est encore plus conviviale et attrayante, une offre permettant aux femmes et à leurs supérieurs-es d'organiser sereinement la grossesse et la maternité sur le lieu de travail.

Syna, la fédération la plus importante numériquement de Travail.Suisse, a décidé de devenir l'un des deux sponsors principaux de [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) proposé par la faitière depuis 2011. Avec ce choix, Syna acquiert une visibilité accrue puisqu'il figure sur chacune des pages du site, aux côtés de la Fondation Ernst Göhner. Plus tard, les logos des deux sponsors illustreront aussi la nouvelle brochure de présentation en préparation, qui sera très largement distribuée. Cette nouvelle source de revenus rend en outre possibles la mise à jour et l'entretien de la plateforme gratuite qui permet aux femmes actives et à leurs supérieurs-es d'envisager la maternité sur le lieu de travail de manière détendue.

## Mise à jour des fiches d'information

A l'occasion de ce grand changement, Travail.Suisse en a profité pour rafraîchir le logo de [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch), pour supprimer tous les liens «morts» ne menant nulle part et pour améliorer l'aide en ligne. Mais le gros du travail n'est pas immédiatement perceptible: il se cache au sein des vingt-trois fiches d'information et check-listes mises gratuitement à disposition des utilisatrices de l'échéancier ou des simples visiteurs du site. Chacune d'entre elle a été mise à jour en fonction des dernières modifications de la législation.

C'est en particulier le cas des fiches n°10 «Allaiter au travail – possible et payé» et n°12 «Absences et droit au salaire – Ce que dit la loi» traitant de l'allaitement sur le



Mamagenda soutient la planification de travail et maternité.

Source: [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch)

lieu de travail réglé par l'ordonnance 2 de la Loi sur le travail, dont la nouvelle version régleme de manière précise le temps minimum payé que l'on consacre à l'allaitement lorsque l'on travaille.

## Toujours pionnier

Le site [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) est à ce jour le seul échéancier numérique gratuit qui aide à organiser la maternité au travail. Trois ans après son lancement en juin 2011, [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) reste toujours novateur et pionnier en la matière en Suisse. Son originalité: favoriser le dialogue entre employée et employeur, de manière à trouver ensemble les réponses

aux questions qui se posent, dans la sérénité. Son objectif: faire que la maternité au travail ne soit plus un obstacle à la poursuite de l'activité professionnelle des femmes. En 2013, le nombre de personnes ayant créé un compte dans l'échéancier est de plus de 50 par mois. Le nombre de simples visiteurs (sans login) est quant à lui bien plus important: la moyenne de fréquentation du site est d'environ 1100 visites et près de 800 visiteurs par mois. C'est donc un investissement sensé pour Syna!

**Valérie Borioli Sandoz,**  
Responsable politique de l'égalité,  
[borioli@travailsuisse.ch](mailto:borioli@travailsuisse.ch)

## Nouveau guide «Mes chances après l'apprentissage»

Après l'été, des dizaines de milliers d'apprentis et apprenties ont commencé leur dernière année d'apprentissage. Bientôt se posera pour eux la question d'après l'apprentissage: est-ce que je veux poursuivre le travail dans la profession apprise? Dois-je entamer une deuxième formation ou suivre la maturité professionnelle? Est-ce que je veux intercaler une année pour accomplir un stage linguistique ou un engagement social? Cela vaut la peine de réfléchir à temps sur l'après apprentissage et d'évaluer plusieurs possibilités. La brochure de 12 pages «Mes chances après l'apprentissage» donne des renseigne-

ments sur les chemins qu'une jeune femme ou un jeune homme peuvent suivre au début de sa vie professionnelle. Pour ceux et celles qui veulent poursuivre dans la profession apprise, de précieuses informations et «tuyaux» sont fournis pour faciliter le passage de l'apprentissage à une première place de travail. La brochure donne des renseignements sur différents thèmes du monde de travail (salaire, certificat de travail, licenciement, etc.). Renseigne-toi auprès de ton secrétariat régional ou commande directement sur le site [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) > Services > Brochures et Produits.

Revendications salariales 2015

# Pas seulement pour les chouchous!

**La situation économique laisse une marge de manœuvre pour des augmentations salariales méritées. C'est pourquoi Syna revendiquera des augmentations salariales par branches spécifiques d'une moyenne minimale de deux pour cent. Et nous voulons aussi progresser en faveur des bas salaires et des salaires féminins.**

L'économie suisse est solidement en marche et les perspectives sont bonnes. Le renchérissement avoisine le point zéro. Cette situation détendue donne de l'air pour des adaptations réelles des salaires. Les travailleuses et travailleurs les ont amplement méritées grâce à leur grand engagement. Cette année également, nous n'entrerons pas en négociations en présentant des revendications différentes selon les branches et entreprises.

## Toutes les branches le méritent!

Pour toutes les branches, Syna revendique en moyenne une augmentation générale d'au moins deux pour cent. Particulièrement dans lesquelles ils n'ont que peu augmenté lors des dernières années, les salaires doivent être relevés. Par des augmentations générales des salaires, on veut s'assurer que ce ne sont pas seulement les chouchous du chef qui sont favorisés. Un salaire horaire minimal légal de 22 francs a été refusé par le peuple: le salaire minimal est affaire des partenaires sociaux! Syna demande donc le relèvement des bas salaires et des salaires minimaux. L'augmentation des salaires minimaux inscrits dans les conventions collectives de travail est un très bon moyen d'amélioration des salaires des mal-payés et offre ainsi une protection salariale concrète.

## Le triste jeu de l'égalité salariale

Le dialogue spontané et facultatif sur l'égalité salariale a échoué. La discrimination salariale stagne à un large niveau, et



*Les femmes ont droit maintenant à un salaire équitable!*  
Photo: Fotolia

seules quelques entreprises ont examiné leurs salaires féminins. Nous attendons des entreprises qu'elles présentent aux partenaires sociaux, avec transparence, les salaires des hommes et des femmes et qu'elles élèvent les salaires des femmes. Ceux qui ne reconnaissent pas les signes explicites des temps – égalité des salaires entre femmes et hommes – ne doivent pas s'étonner que la pression monte en faveur de dispositions légales renforcées.

arno.kerst@syna.ch,  
Vice-président

## 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 sont entrés 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.



**CSS**

Assurance

**Helsana**

**sanitas**

Caisse publique d'assurance-maladie

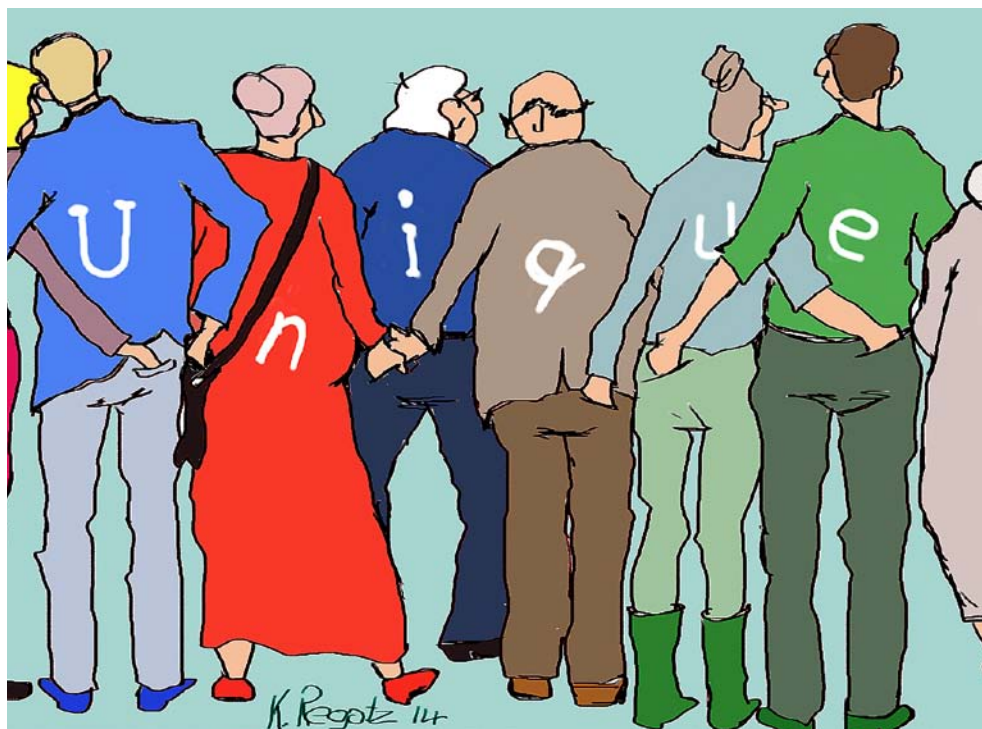
# On veut diminuer les coûts

**A fin septembre, nous voterons sur la future forme d'organisation de l'assurance-maladie obligatoire. Unique revendication de l'initiative: mise sur pied par la Confédération d'une caisse publique d'assurance-maladie.**

Si l'initiative était acceptée le 28 septembre, l'assurance obligatoire de base serait garantie nouvellement par une caisse publique d'assurance-maladie qui remplacerait les 61 caisses d'assurance-maladie privées. Le texte de l'initiative prévoit que la caisse unique se composerait d'agences cantonales ou intercantionales. Celles-ci fixeraient les primes, les encaisseraient et paieraient les prestations. Une prime unique serait fixée pour chaque canton selon les coûts de l'assurance-maladie sociale. Ainsi les initiants se distancient des primes basées sur les revenus – un fait qui avait largement contribué à l'échec de la votation de 2007 – pour revenir à des primes basées sur les coûts cantonaux. Les organes de la caisse unique seraient paritaires, donc composés de représentantes et représentants de la Confédération, des cantons, des personnes assurées et des fournisseurs de prestations. Les assurances complémentaires ne sont pas touchées par l'initiative. Ici continuera à régner la libre concurrence. Le libre choix du médecin ne sera préalablement pas mis en question.

## Pour et Contre

Les initiants du projet de loi pensent que les avantages d'une caisse-maladie publique résident avant tout dans les importantes économies réalisées par la disparition de la publicité et la diminution de frais administratifs. Les opposants à l'initiative argumentent que la position de monopole de la caisse publique élimine les effets de la concurrence qui profitent à la baisse des coûts. Par ailleurs, les coûts sont dépendants des prestations et non de la forme d'organisation de la caisse-maladie. Ce à quoi les initiants rétorquent que la LAMal prescrit aujourd'hui déjà le catalogue des prestations couvertes par l'assurance de base.



Caisse-maladie publique: tous pour une?

Illustration: Kurt Regotz

La concurrence n'a pas de sens pour des prestations légales identiques; elle peut donc être supprimée affirment principalement les initiants.

Le Conseil fédéral recommande de rejeter l'initiative car il s'agirait d'un changement d'orientation fondamental et «une rupture avec une tradition qui a fait ses preuves». Le changement de système engendrerait d'importants coûts de restructuration qui chargeraient les comptes pendant des années. Nous n'escomptons pas une réduction de primes mais plutôt une tendance à leur augmentation. Comme chacun le sait, les facteurs principaux des coûts de la caisse-maladie sont constitués par l'augmentation sans cesse croissante des droits des assurés, la démographie et les progrès médicaux. A la question de savoir dans quelle mesure ces facteurs de coûts pourraient être influencés positivement par la caisse unique, partisans et adversaires répondent par un avis diamétralement opposé.

D'importantes fédérations professionnelles du secteur de la santé, notamment, l'Association suisse des infirmiers et infirmières ainsi que l'Association suisse des médecins assistant(e)s et chef(fe)s de cliniques, se sont prononcés

pour une acceptation de l'initiative. Ils ne voient aucun inconvénient pour le personnel des professions de la santé.

## Direction paritaire

Du point de vue syndical et pour les initiants, l'organisation paritaire de la caisse unique présente un important avantage. Car les décisions seraient ainsi prises par les représentants et représentantes de toutes les parties concernées. Le but de la direction paritaire est d'empêcher que les conseils de gestion soient dominés par de courtes majorités ou que des minorités soient exclues par des décisions à la majorité simple.

Du point de vue des opposants, la confrontation d'intérêts si différents entraîneraient d'interminables discussions et compliqueraient la prise de décision. Dans le monde du travail, on ne peut par exemple plus faire abstraction de la collaboration paritaire de différents groupes d'intérêts. Peut-être pourrait-on trouver un modèle à succès dans la conduite de l'assurance-maladie obligatoire? Y réfléchir, cela en vaut la peine.

irene.darwich@syna.ch,  
Secrétaire centrale de la santé



5<sup>e</sup> Congrès de Syna à Brigue-Glis/Naters

# Mon travail – mon temps

**Les 17 et 18 octobre, nous vivrons le cinquième Congrès de Syna. Dans Syna-Magazine, nous avons attiré l'attention à plusieurs reprises sur cet important événement syndical. Les derniers préparatifs sont actuellement en cours.**

Le Congrès est l'organe supérieur qui détermine la ligne fondamentale de notre syndicat. Il publie des déclarations de principes, des programmes d'actions et fixe notre position fondamentale auprès de l'opinion publique. Le Congrès élit également le président. Syna représente les intérêts de tous ses membres dans le monde du travail. Conduits par nos principes d'éthique sociale, nous nous engageons pour une économie au service des humains et non le contraire. Après avoir réussi, au cours des dernières années, à collecter d'importants succès, particulièrement sur le plan salarial et par l'introduction de modèles de retraites anticipées, nous nous confrontons à un insidieux et considérable combat autour du temps de travail.

## Lutte autour du temps de travail

Dans toujours moins de temps on doit toujours produire plus. Le travail sur appel croît, celui à temps partiel sollicité pour faciliter l'harmonie entre famille et profession. On exige toujours plus de flexibilité des travailleuses et travailleurs. Les heures supplémentaires sont devenues une évidence. Sous la dénomination «travail de confiance» se cache du travail supplémentaire gratuit. Cette réalité du travail engendre stress et pression.

## Vol du temps

Dès l'automne 2013, nous avons débuté les préparatifs de ce Congrès auprès de nos membres par des enquêtes sur le temps de travail. Une enquête externe que nous avons commandée permet entre autre de conclure que des heures supplémentaires égales à un milliard de francs n'ont été ni compensées, ni payées. Par la brochure «Stop au vol du temps!» nous avons invité nos membres dans les sections et les régions ainsi qu'auprès des commissions à analyser les situations de proximité et incité les membres à agir.



Syna. Pour l'équilibre entre travail et loisirs.

Photo: Syna

## Travail et loisir

Sous le titre «Mon travail – mon temps», Syna cherche l'équilibre entre travail et loisir. Nous traitons au Congrès le thème du temps de travail. Nous voulons trouver l'équilibre entre temps de travail et temps privé en les adaptant aux différents besoins des jeunes et des travailleurs et travailleuses âgés, des professionnels et des reconvertis, des mères et des pères, des femmes et des hommes. Nous soulignerons nos positions, élaborerons des propositions de solutions, formulerons nos demandes et présenterons nos revendications.

## Durée de travail sur une vie

La durée du travail durant toute la vie active appartient aussi au thème du Congrès. Syna fut l'un des premiers syndicats à revendiquer et à réaliser des modèles de retraite anticipée. Dès 2002, Syna demande l'organisation d'une table ronde réunissant des représentants de la politique et les partenaires sociaux sur l'avenir de la prévoyance vieillesse. Le Conseiller fédéral Alain Berset poursuit les mêmes objectifs avec son paquet 2020 de réforme des rentes. Il s'exprimera sur le sujet en tant que conférencier, invité de notre Congrès.

## Temps et salaire

Le président du Conseil d'Etat valaisan, Jean-Michel Cina, président de la conférence intercantonale des directeurs de l'économie de 2008 à 2013, connaît l'importance des mesures d'accompagnement qui restent nécessaires dans le futur afin que nos conditions de travail et de salaire ne se détériorent pas.

## Présidence

Dans la rétrospective des 16 ans de Syna, nous mettrons également en lumière mes huit années de présidence. Puis mon successeur désigné, Arno Kerst, prendra la barre comme nouveau président de Syna.

## Sina chante pour Syna

Le programme du vendredi soir permet des échanges entre collègues mais aussi avec les représentants d'organisation proches. Sur le plan musical, la chanteuse Sina et son orchestre donneront un concert d'une heure.

kurt.regotz@syna.ch,  
Président

## Des membres recrutent des membres

**Syna s'engage pour un monde du travail plus respectueux.**

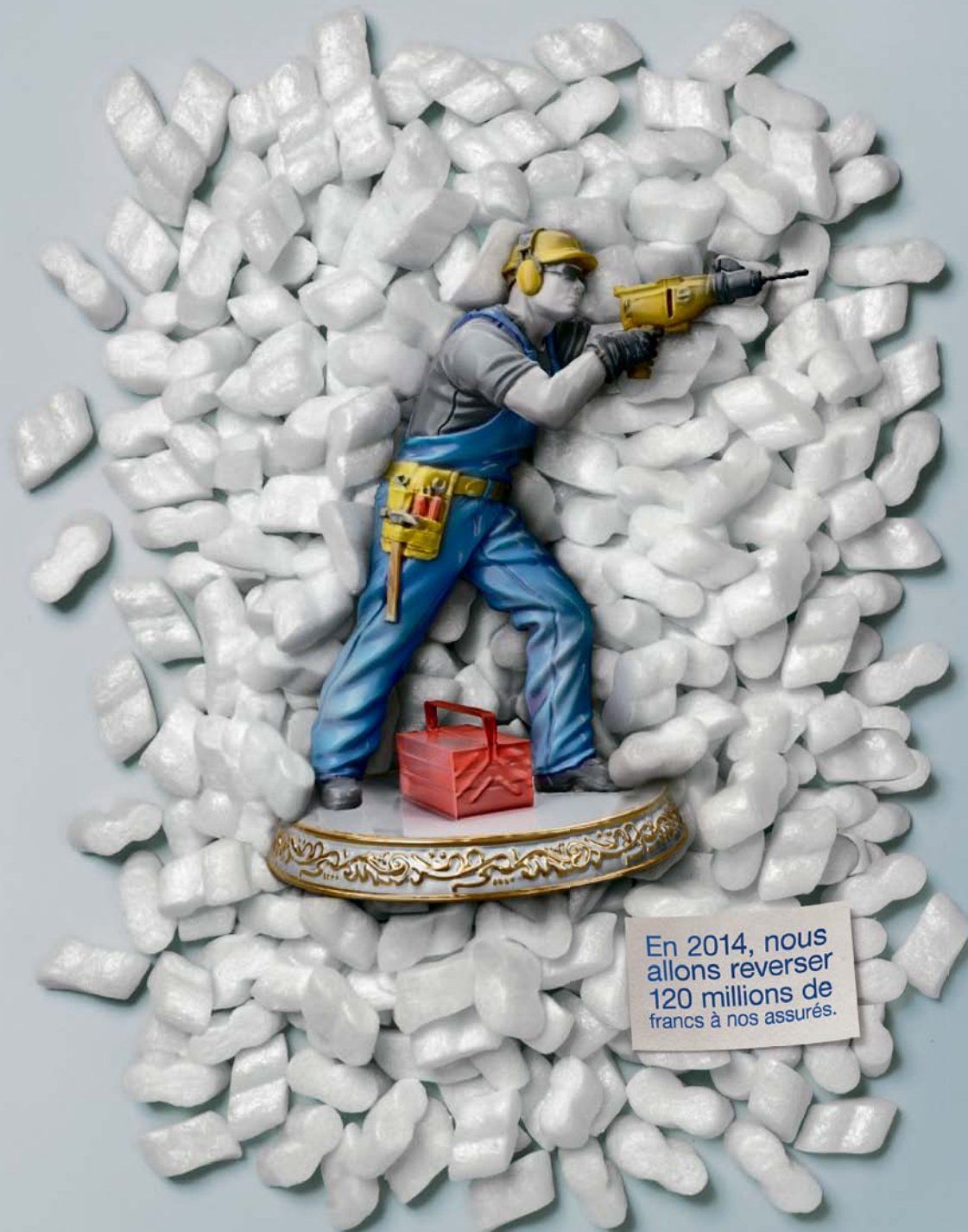
**Communique-nous un nouveau membre et nous t'offrons Fr. 100.-. Annonces via [www.syna.ch](http://www.syna.ch) ou au 0848 848 868.**



**Ensemble, nous sommes forts!**

# Contribuez à la baisse des primes: prenez soin de vos collaborateurs.

LEO BURNETT SCHWEIZ



En 2014, nous  
allons reverser  
120 millions de  
francs à nos assurés.

Une diminution des accidents du travail et une réintégration rapide sont synonymes de baisse des coûts. En tant qu'entreprise à but non lucratif, nous redistribuons les excédents aux assurés sous la forme de primes plus basses. Cela paraît évident: en prévenant les accidents par des mesures efficaces, vous contribuez à maintenir les primes au niveau le plus bas dans votre branche. Veillez à la sécurité dans votre entreprise. Cela en vaut la peine. [www.suva.ch/prime](http://www.suva.ch/prime)

## suvarisk

Couverture à toute épreuve



Région Jura

## Frontaliers jurassiens

**Dans chaque conversation ou presque, la problématique des frontaliers et frontalières revient sur la table. La votation du 9 février dernier n'a rien fait pour arranger les choses.**

Pour voir un petit peu plus clair et donner quelques chiffres, voici les informations données par le Service des arts et métiers et du travail du canton du Jura.

Au 31 mars 2014, le canton du Jura comptait 7125 frontaliers = 100 pour cent.

- District de Porrentruy 3635 = 51 pour cent
- District de Delémont 2328 = 33 pour cent
- District des Franches-Montagnes 1162 = 16 pour cent

En comparaison avec les actifs indigènes, nous avons la situation suivante:

Le district de Porrentruy compte 11 710 travailleurs et travailleuses indigènes



Sur les parcs jurassiens, des plaques minéralogiques significatives

Photo: Pierre-Alain Grosjean

pour 3635 frontaliers et frontalières, soit 31 frontaliers pour 100 actifs.

Le district de Delémont compte 18 690 travailleurs et travailleuses indigènes pour 2328 frontaliers et frontalières, soit 13 frontaliers pour 100 actifs.

Quant au district des Franches-Montagnes, il compte 5272 travailleurs et travailleuses indigènes pour 1162 frontaliers et frontalières, soit 22 frontaliers pour 100 actifs.

### Forte augmentation

En l'an 2000 le canton du Jura comptait, selon le memento statistique interjurassien, 3259 frontaliers et frontalières. Une hausse constante de ceux-ci a été constatée, sauf pour les années 2003 et 2004 où ils ont été en régression.

[pierre-alain.grosjean@syna.ch](mailto:pierre-alain.grosjean@syna.ch),  
Secrétaire régional

Proposition du gouvernement

## Un salaire minimum dans le canton du Jura

**Un salaire brut à 3500 francs ou 19 francs 25 par heure pour 42 heures de travail hebdomadaire, voilà la proposition du Gouvernement jurassien dans un avant-projet de loi.**

Le Parlement devra prendre position sur ce dossier avant la fin de l'année, à l'issue de la procédure de consultation qui s'est ouverte jeudi. La loi devra être adoptée au plus tard en mars 2015.

L'initiative «Un Jura aux salaires décents» avait été acceptée en votation avec un score de 54,2 pour cent de votants.

A noter que le 18 mai dernier, le peuple jurassien a refusé l'initiative fédérale

pour un salaire minimum à 4000 francs par 64,1 pour cent.

### Salaire minimum, mais pas pour tous

Le salaire minimum cantonal ne s'appliquera pas à tous les travailleurs et travailleuses. Les exceptions concernent les employés-es dont le rapport de travail est soumis au droit public, les jeunes en apprentissage, le personnel familial et les employés-es agricoles. Quant aux branches et entreprises soumises à une convention collective de travail qui prévoit un salaire minimum, elles ne seront pas concernées par la loi. Le partenariat social est ainsi préservé.

[pierre-alain.grosjean@syna.ch](mailto:pierre-alain.grosjean@syna.ch),  
Secrétaire régional

### 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 8/14:

Clôture de la rédaction: 22 septembre  
Date de parution: 10 octobre

Région Genève

# PETITION



## 150 francs de hausse salariale dans le bâtiment!

**Le secteur du bâtiment tourne à plein régime. Dans les différents secteurs, les carnets de commandes sont pleins.**

**Ces dernières années, les augmentations ont été ridicules (dans le gros-œuvre) ou inexistantes (dans le second-œuvre et les parcs et jardins).**

**Pendant ce temps, les primes d'assurance-maladie et les loyers ont pris l'ascenseur.**

**L'heure est venue de faire profiter tous les travailleurs et travailleuses de l'excellente conjoncture dans le secteur.**

**Notre revendication:**

**Augmentation générale des salaires de 150 francs par mois pour tout le monde!**

NOM	PRENOM	ENTREPRISE	TELEPHONE	SIGNATURE

Merci de renvoyer cette pétition dûment complétée à l'adresse suivante :  
**Syna – le syndicat – 24 rue de la Caroline – Case postale 1512 – 1227 Carouge**

### **Travailleuses et travailleurs des secteurs principaux et secondaires de la construction**

*En Suisse et à Genève en particulier, les secteurs principaux et secondaires de la construction, ainsi que les parcs et jardins, sont florissants. Les chantiers sont partout et les carnets de commandes sont pleins. Jamais nous n'avons autant construit.*

*C'est pourquoi, pour 2015, nous demandons 150 francs de plus pour tout le monde, nous le méritons! Pour lancer notre campagne pour l'obtention de 150 francs d'augmentation en 2015, nous vous invitons à participer*

*à une assemblée, le*

**jeudi 2 octobre 2014 dès 12 h 00**  
**Plaine de Plainpalais**

*Sous la grande tente installée spécialement pour l'occasion*

Région Fribourg

# La vidéosurveillance au travail

Depuis quelques années, nous assistons à une augmentation, voire une explosion, d'équipements de vidéosurveillance installés sur le lieu de travail. Ces équipements peuvent avoir des conséquences néfastes sur le personnel, à savoir porter atteinte au bien-être ou au moral du personnel.

Dès lors, une question se pose: quelles sont les règles que les employeurs doivent respecter?

Pour répondre à cette question, nous commençons par citer l'art. 328 CO «l'employeur est tenu de protéger et de respecter la santé et la personnalité du travailleur».

## Système non autorisé

L'art. 26 OLT 3 fixe le principe de base: «Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail.»

En d'autres termes, la vidéosurveillance qui a pour seul but de contrôler le comportement des personnes n'est pas autorisée.

Il n'est pas rare que des systèmes de surveillance soient nécessaires pour des raisons de sécurité. La vidéosurveillance pour des motifs de sécurité est autorisée (par exemple des caméras vidéo pour surveiller les guichets des banques, les chambres fortes, les parkings, les entrepôts, les alentours de bâtiments, etc). Ceux-



La vidéosurveillance n'est pas là pour contrôler le comportement du personnel.

Photo: Fotolia

ci doivent «être conçus et disposés de façon à ne pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs» (l'art. 26 al. 2 OLT 3).

## Atteinte à la personnalité illicite

Par ailleurs, conformément à l'art. 328b CO, «l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail». En outre, les dispositions de l'art. 13 al. 1 LPD sont applicables, à savoir qu'en principe une atteinte à la

personnalité est illicite. Elle pourrait être justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi.

En conclusion, il faut préciser que les enregistrements de l'employeur dévoilant le comportement d'un travailleur ou d'une travailleuse sont considérés comme des preuves non recevables. De plus, ces enregistrements peuvent avoir des conséquences pénales (art. 179quater CP) et civiles (art. 15 et 25 LPD).

Equipe Fribourg,  
fribourg@syna.ch

Région Genève

## Travailleuses et travailleurs des Parcs et Jardins

Il est temps d'agir! La situation du secteur peut devenir catastrophique. Les négociations romandes sont loin d'être terminées. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 nous sommes dans le vide d'extension et le danger d'un vide conventionnel genevois n'est pas à exclure.

Tous vos acquis sont en jeu  
(13<sup>e</sup> / 100 francs – complément  
maladie, etc.)!

Nous ne pouvons décider à votre place et

devons nous positionner face à la partie patronale, votre participation est essentielle. Nous vous invitons donc à participer à une Assemblée générale, qui se déroulera le:

lundi, 15 septembre 2014, à 18 h 00

Université ouvrière de Genève (UOG)  
Place des Grottes 3, 1201 Genève

Ordre du jour:

- convention collective de travail genevoise
- convention collective de travail romande
- vide conventionnel
- propositions de mobilisation, prise de décision et votation
- divers.

Etant donné l'importance des sujets traités, nous sommes persuadés de vous voir nombreuses et nombreux à cette séance.



Région Vaud

## Caisse-maladie unique

**Dans le canton de Vaud, les différents partis politiques se sont prononcés et ont conseillé leurs partisans. Si le POP, le PS et Les Verts recommandent le oui, le PLR, l'UDC et les Vert'libéraux se prononcent pour un non. Quant au PDC-Vaud, il s'abstient.**

Le PS Pierre-Yves Maillard veut utiliser le système de l'assurance-chômage comme modèle pour cette caisse unique. Cela représente pour lui un énorme potentiel d'économie.

Selon le Ministre cantonal de la santé, la perception de toutes les primes d'assurance-maladie pourrait être centralisée à l'actuelle centrale d'encaissement des établissements sanitaires vaudois. Ceci contredit les opposants à la caisse unique qui clame que cela engendrera encore plus de travaux administratifs.

A l'avenir, si elle est acceptée, cette caisse unique pourrait encaisser les primes et les redistribuer aux caisses-maladie. En effet, celles-ci ne vont pas disparaître pour autant avec ce nouveau système. Sur le mo-

dèle de l'assurance-chômage, toutes les primes seront réunies dans un pot commun et redistribuées ensuite aux assurances privées qui continueront à contrôler les factures et les remboursements et seront indemnisées pour cela.

### Trop de paperasserie!

La pseudo-concurrence engendre peu de gagnants! Les assurances se «volent», parmi les patients dit à bon risques et cherchent à se débarrasser des personnes assurées qui coûtent trop cher, comme les malades chroniques ou âgés.

Plus de 400 médecins, de toute spécialité et de toute région, ont formé un comité en faveur de la caisse-maladie unique. Leur message: la bonne soixantaine de caisses-maladie privilégient leurs bénéficiés et entravent le travail de médecins par trop de paperasserie. Autant de caisses (61!), autant de manières différentes de procédures et d'organisations. Tout ce temps «gaspillé» par les médecins volé aux soins directs aux patients!



*Une caisse-maladie unique est probablement le seul moyen qui permet au système de santé de guérir. Photo: Fotolia*

Suite à un vote interne à la Société vaudoise des médecins, une claire majorité de 60,87 pour cent s'est détachée en faveur du oui!

Travail.Suisse et Syna-Vaud se rallient au bon sens et recommandent un oui le 28 septembre prochain sur cet objet.

**Gaëlle Maire,**  
vaud@syna.ch

Région Valais

## Appliquons le partenariat social!

**Le SCIV et Syna Haut-Valais ont décidé de s'unir pour lancer une campagne d'envergure en vue d'obtenir des CCT dans les secteurs qui en sont dépourvus.**

Les syndicalistes Johann Tscherrig, secrétaire régional de Syna Haut-Valais, et Patrik Chabbey, secrétaire général des SCIV ont fait parvenir une lettre à dix-sept associations patronales, dont la Fédération des communes, la Chambre d'agriculture, la Société des médecins-dentistes, le Groupement des centres médicaux sociaux, etc. pour leur deman-

der d'ouvrir le dialogue pour une CCT dans leur secteur.

### La réponse du berger...

Par l'injonction «Vous êtes croyants, soyez pratiquants!», Syna et SCIV répondent ainsi à la déclaration du patronat suite au rejet de l'initiative sur le salaire minimum affirmant que la réponse est le partenariat social.

Les réactions patronales se révèlent plutôt positives jusqu'à présent. La plupart des secteurs se déclarent prêts à ouvrir des discussions, même si certains appliquent une grille salariale reconnue par le Conseil d'Etat. Il s'agit maintenant pour les deux syndicats d'attendre des réactions con-

crètes à leur demande. Il est évident que, forts de 21 000 membres, Syna et SCIV sont assez représentatifs en Valais pour se lancer dans cette aventure. En connaissant des spécificités valaisannes, ils pourront veiller à ce que les futures négociations aboutissent à des résultats probants pour les travailleurs et travailleuses. Trop de contrats-type sectoriels ne sont pas assez contraignants et méritent de ce fait une attention syndicale particulière.

Reste à espérer que cet appel à ouvrir un dialogue ne restera pas lettre morte et que les réactions positives seront suivies de faits.

**beatrice.butikofer@syna.ch,**  
Rédactrice régions Romandes

È caccia ai corsi professionali per adulti

## ENAIIP c'è!

**I bisogni di formazione e di aggiornamento professionale sono crescenti in tutti i settori. Approccio specialistico, cambiamenti socio-economici ed esigenze del mercato del lavoro spingono sempre più verso una preparazione che non si fermi ai banchi di scuola.**

Il mondo del lavoro è un settore dinamico, in continua evoluzione. Spesso ci si trova ad affrontare cambiamenti legati ad aspetti sempre attuali quali l'evoluzione tecnologica, l'aggiornamento delle metodologie di lavoro o l'approvazione di nuove strategie. Indipendentemente dal fatto che si sia in possesso di un impiego o che si sia alla ricerca, aumentare qualitativamente il proprio bagaglio di competenze è senza dubbio raccomandabile.

Come farlo? Attraverso la formazione per adulti. Questo percorso risponde perfettamente all'esigenza di aggiornare e sviluppare ulteriori competenze settoriali, di migliorare l'integrazione sociale e professionale, di favorire lo sviluppo delle competenze personali e sociali. Che sia per affrontare cambiamenti, disoccupazione, riqualificarsi o semplicemente crescere e migliorare le proprie capacità e conoscenze nella propria professione, questo percorso risulta infatti ideale.

Dati resi pubblici da Travail.Suisse attestano che in Svizzera oltre 600 000 persone tra i 25 e i 64 anni, il 13 per cento della popolazione, non hanno un diploma e solo un piccolo numero di queste riesce a terminare una formazione sebbene, potenzialmente, è stato stimato che potrebbero essere molte di più.

### Supportare ed informare i lavoratori

Eppure gli strumenti che permettono di acquisire una formazione di recupero, ossia un titolo di fine formazione dopo aver maturato un'esperienza pratica, esistono, ma sono poco utilizzati per vari motivi. Molti ignorano l'esistenza di offerte adeguate, per cui è indispensabile fare una vasta campagna informativa che dovrebbe essere sostenuta da Confederazio-



ENAIIP offre, tra gli altri, corsi professionali per muratori e gessino.

Foto: iStockphoto

ne, Cantoni e partner sociali. Esistono poi diverse problematiche ancora irrisolte. Gli adulti privi di una formazione di base spesso non hanno le competenze minime per affrontare il percorso didattico. Le offerte dovrebbero essere più flessibili e rispondere maggiormente al bisogno delle donne dal momento che sono proprio queste ultime ad interrompere più spesso la formazione perché impegnate con la famiglia e il lavoro. Altra nota dolente, infine, l'assenza di sostegni finanziari adeguati. C'è molto da migliorare, insomma. Ma per fortuna molto è già stato fatto, ed esistono realtà in grado di offrire gli strumenti soddisfacenti.

Avete maturato un'esperienza nel mondo del lavoro senza tuttavia possedere una qualifica professionale riconosciuta nel settore di vostro interesse? Allora è tempo di agire!

### L'importanza di realtà come ENAIIP

Gli adulti che hanno acquisito una pratica professionale possono recuperare il titolo di formazione professionale di base. Dove? Presso ENAIIP, ovviamente. L'ente offre un ventaglio di corsi in grado di soddisfare diverse categorie lavorative. È possibile formarsi e specializzarsi in dif-

ferenti ambiti: si può intraprendere una carriera come custode di immobili, gessino, muratore; conoscere l'arte della saldatura o divenire un capo cantiere. Insomma, ce n'è per tutte le esigenze. Inoltre, esiste la possibilità di essere sovvenzionati da specifiche casse di settore (organismi paritetici) che, in collaborazione con i sindacati, previo richiesta specifica dell'interessato, si prendono carico dell'intero costo delle lezioni, disponibili anche in lingua italiana. Ottenere un diploma presso ENAIIP significa garantirsi un diploma federale svizzero riconosciuto, in grado di moltiplicare le opportunità lavorative ed aumentare la consapevolezza dei propri mezzi.

I prossimi corsi in programma, in ordine di tempo, sono quelli per gessini e muratori, che avranno inizio ad ottobre presso la sede ENAIIP di Lucerna. Le iscrizioni sono ancora aperte, invitiamo tutti gli interessati a questo corso o a qualunque degli altri in calendario di consultare il nostro sito web [www.enaip.ch](http://www.enaip.ch) o contattare la segreteria chiamando lo 043 322 10 80.

**Fabio Urbisaglia,**  
Addetto stampa ENAIIP,  
[info@enaip.ch](mailto:info@enaip.ch)



Tiendas de gasolineras

## Negociación por un CCT

**En mayo Syna entró en negociaciones con la asociación de operadores de tiendas de gasolineras (Verband der Tankstellenshop-Betreiber der Schweiz VTSS) para obtener un convenio colectivo de trabajo (CCT) a nivel nacional.**

Las tiendas de gasolineras disponen de numerosas reglamentaciones excepcionales, por lo cual l@s emplead@s necesitan urgentemente un CCT manejable para protegerse contra abusos. Hoy existen tres CCT a nivel cantonal para emplead@s de tiendas de gasolineras en los cantones Friburgo, St. Gallen y Lucerna. Syna ya es interlocutor social en dos de esos tres convenios y por lo tanto dispone de competencia y conocimiento técnico en la materia para poder entrar en las negociaciones a nivel nacional.

### Proteger a l@s emplead@s

Las tiendas de gasolinera obtuvieron en los últimos años cada vez más libertades en cuanto a horas de apertura; la reglamentación acerca del trabajo los domingos, feriados y horarios nocturnos se liberalizó por completo. Syna ya ha informado previamente que con el trabajo nocturno ahora permitido muchas veces no habrá competencia judicial cantonal. Es normal que bajo esas circunstancias el miedo a abusos y condiciones laborales dañinas aumente. Con un convenio colectivo a nivel nacional no solamente se podrían asegurar las condiciones de trabajo, también una implementación en buenas manos de un interlocutor social.

### Solo un granito de arena en el desierto

En cuanto a los convenios colectivos, el comercio al por menor tiene que hacer un esfuerzo para poder igualarse con

otros sectores ya más avanzados. Much@s empleador@s y compañías del sector aún no están dispuestos a negociar con los interlocutores sociales a pesar de los buenos resultados que esto ha dado en otros sectores. Lamentablemente paralelo a eso existen de parte de polític@s, tentativas de liberalizar aún más las condiciones laborales perjudicando a l@s emplead@s del sector. A través de las negociaciones con la asociación VTSS se está dando un paso en la dirección correcta. El primero de enero 2014 existían en Suiza 1328 tiendas de gasolineras con aproximadamente 14 200 emplead@s. Eso corresponde a 5600 empleos de jornada completa y 8600 empleos de tiempo parcial.

**claudia.stoeckli@syna.ch,  
Secretaria central del sector comercio  
al por menor**

Jubilación anticipada pintores-yeseros

## ¡Se pueden empezar las negociaciones!

**En la asamblea anual de las empresas de pintura y yeso (Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband SMGV), se tomaron decisiones importantes para el futuro del sector. Finalmente los interlocutores sociales pueden comenzar a elaborar un modelo de jubilación anticipada (Vorruehstandsmodell VRM).**

Syna está muy contenta con la decisión que l@s delegad@s tomaron en su asamblea del 27 de junio, ya que ha estado preparando ese momento. A través de una pequeña mayoría l@s delegad@s entregaron el mandato de negociación a una delegación constituida por emplead@s y empleador@s, donde modelos ya existentes de jubilación anticipada formarán la base de la negociación. Syna está con-

vencido y seguro de que una solución satisfactoria a l@s much@s emplead@s de esta industria puede ser realizado.

### No perder el tiempo

El presente 9 de julio se efectuó la primera reunión de los interlocutores sociales para definir cuando y como empezar las negociaciones formales. La conferencia de los sectores del 8 de marzo encomendó al líder del sector a materializar una solución lo antes posible. ¡Haremos todo lo posible para que la jubilación anticipada de los pintores y yeseros a los 63/63 años entre en vigor el 1 de enero de 2016!



*Los interlocutores sociales aprobaron que se comience a negociar la jubilación anticipada para pintores y yeseros. Bild: Fotolia*

**nicola.tamburrino@syna.ch,  
Secretario central del  
sector pintura-yeso**



Ineos Compounds

## Meta alcançada

**Depois de três longos e difíceis rondas de negociações os funcionários dos compostos Ineos em Sins (AG), representados por Syna, puderam concordar numa base justa com o seu empregador. A persistência da Syna e a presença de um suporte de decisão, foram fatores decisivos.**

Síny 21 maio de 2014, 18 horas. Depois de cerca de quatro horas de negociações, que só foram interrompidos por duas pausas curtas, às duas delegações separaram com um aperto de mão amigável. Durante várias horas – e grande parte do tempo em Inglês a Syna e os membros da comissão de trabalhadores da Ineos defenderam um aumento salarial. Durante dois anos tinha sido oferecido apenas um congelamento de salários. Nas rondas anteriores de negociações – a primeira foi há seis meses, a direção da empresa regeitou redondamente qualquer proposta de aumento salarial. Por este motivo, entramos em contato em fevereiro,

por carta, com à administração superior e fomos capazes de negociar com o líder.

### Aumento salarial retroativo

Os funcionários e a Syna fizeram tudo para poder apresentar ao Conselho Executivo (CE) soluções aceitáveis. Mais uma vez, provamos que somos realistas e concretas. «Os funcionários da Ineos não pedem o impossível, mas um compromisso com a realidade da localização Sins.» Nossos negociadores tinham ouvido aberto, mas foram também teimosos. Só à 5 de junho a Syna recebeu a resposta escrita: Ineos aceitou a proposta de um aumento salarial geral de 0,5 por cento para os anos de 2014 e 2015, o ajuste aplica-se retroativamente à 1 de janeiro de 2014.

### Negociar à sério

Ao entrar em contato a diretoria, a Syna trouxe os verdadeiros negociadores à mesa, porque, a direção local, não tinha poder de decisão. A participação de um membro da administração Ineos da Inglaterra que esteve disposto a ouvir as preocupações dos funcionários foi muito apreciado, embora o professor de Inglês da fá-



*Syna e a comissão de trabalhadores não se deixou ser influenciado e pode impedir outro congelamento de salários.* Foto: Fotolia

brica teve de traduzir a maior parte das discussões. Por outro lado, a delegação de solidariedade e bom conhecimento da empresa dos empregadores se impressionou muito positivamente.

O aumento salarial é a forma mais justa de reconhecer o trabalho dos funcionários. Então, eles reconhecem que o seu trabalho é apreciado, e a cooperação com o empregador fica reforçado. Syna se orgulha de ter ajudado. Assim deve ser uma verdadeira parceria social.

**diego.frieden@syna.ch,  
Secretário Central química  
e industria farmacêutica**

Cursos de formação

## Formação no país de origem

**No próximo ano serão realizados cursos de formação em espanhol e português para trabalhadores da construção em Espanha e Portugal. O objectivo é fazer com que os participantes conheçam métodos, matérias de construção suíços e ganharem mais confiança.**

Os participantes comprometem-se após frequentar o curso voltar à trabalhar para seus empregadores. Eles têm direito segundo o Contrato Nacional de Trabalho (CNT) a um contrato de trabalho para 2015. A frequência dos cursos também é vantajosa financeiramente: Concluindo o curso

com sucesso, têm direito conforme o (CNT08 ) a classe salarial A. Pré-requisitos e conteúdo do curso

- Pelo menos 6 meses de prática nos estaleiros de construção suíço, conforme os regulamentos suíços do fundo Parifonds.
- Conhecimento suficiente da língua materna (falada e escrita).
- Curso Básico de cofragem, base de alvenaria, base de drenos/Canalizações e eixos.

### Detalhes

Os cursos de formação realizam-se à partir de 5 janeiro de 2015 até 27 de fevereiro de 2015. Para as empresas de construção afiliadas no Parifonds a frequência de curso é grátis. Local do curso em Espanha e

Portugal: Centro de Formação da Fundação Laboral da construção Arteixo em La Coruña. Locais dos cursos em Portugal: Centros de formação profissional de Avioso CICCOPN no Porto e CENFIC no Prior Velho, perto de Lisboa. Data de encerramento das inscrições: sexta-feira 07 novembro 2014.

Formulário de inscrição e mais informações estão na página [www.baumeister.ch](http://www.baumeister.ch) homepage na «News». A inscrição deve ser autorizada pelo empregador. O curso pode ser frequentado apenas uma vez. Por cada empresa serão seleccionados dois candidatos. Informações pelo: Sra. PRAXEDIS Stadler, [pstadler@baumeister.ch](mailto:pstadler@baumeister.ch).

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

# Cours 2014



**Jusqu'à 25 ans: atelier en 3 langues (fr., all., it.) sur les thèmes de politique syndicale concernant les jeunes.**

**Du samedi, 11 octobre 2014, à 10h00 au dimanche, 12 octobre 2014, à 15h00, Hotel & Gastro Union, Lucerne.**

**Contenu:** Le Conseil des Jeunes élit les membres de la Commission de la jeunesse et son président, et discute des thèmes de politique syndicale du point de vue de la jeunesse. Le Conseil des Jeunes sera prolongé en un workshop linguistique actif et interactif.

**Intervenants:** équipe trilingue de Jeunesse.Suisse

**Inscription:** jusqu'au lundi, 22 septembre 2014

**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!*

## Droit du travail.

**Mercredi, le 15 octobre 2014, de 09h00 à 17h00, Hôtel Elite, Sion.**

**Contenu:** Examen du contrat de travail soumis au droit privé et de la Loi fédérale sur le travail et les conventions collectives. Analyse des principales règles du Code des obligations sur le contrat de travail individuel (art. 319ss du CO).

**Formateur:** M. Fabien Carron, Juriste cantonal SCIV

**Inscription:** jusqu'au mercredi, 17 septembre 2014

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

## Payez vos vacances et loisirs en argent Reka.

Vous trouverez tous les points d'acceptation sur [guidereka.ch](http://guidereka.ch) ou dans l'app **Guide Reka** pour smartphones (iPhone et Android).

**Reka, pour encore plus.**

**Argent Reka :**  
chez Syna,  
avec un rabais

Les membres de Syna peuvent obtenir **des chèques Reka avec un rabais**. Veuillez vous adresser à votre secrétariat régional.



Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC) et Syna

# Les Assurances-risques fusionnent

**La société coopérative Assurance-risques de l'ancienne FCTC doit être intégrée à Syna. Une discussion continue, qui dure depuis quelques années, pourrait enfin aboutir. Les membres de ces deux organisations décideront lors de leur assemblée des délégués-es.**

A l'époque du regroupement des fédérations professionnelles en Syna, l'Assurance-risques FCTC poursuivait indépendamment son existence. Cette société coopérative, fondée par l'ancienne Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse, avait pour objectif d'offrir une rapide aide financière en cas de pleine invalidité ou de décès d'un membre. Au cours des dernières années, ce but a perdu constamment d'importance. Les motifs sont hétérogènes. D'une part, la société coopérative compte de moins en moins de membres suite aux démissions et, d'autre part, la mise sur pied de l'AVS, de l'AI et de

la LPP a amélioré la situation des travailleuses et travailleurs. De plus, l'introduction de la retraite anticipée (RA) en 2003 dans la construction a changé la donne. Depuis que les travailleurs et travailleuses de la construction peuvent prendre une retraite anticipée dès 60 ans, le nombre d'annonces d'invalidité auprès de la coopérative a largement diminué. C'est réjouissant qu'un des principaux objectifs de la RA, soit l'accession à la retraite en bonne santé des travailleurs et travailleuses de la construction, soit devenu réalité.

## Les délégués-es décident

Il était à prévoir que tous ces événements déploient des effets sur l'Assurance-risques. Motifs suffisants pour que les dernières assemblées des délégués-es de la société coopérative chargent le Comité de chercher des solutions d'avenir. D'interminables explications juridiques ont conclu que le meilleur chemin était une fusion par absorption avec Syna. Cette fusion est une très bonne solution qui sera utile dans le futur à tous les membres. Pour concrétiser ce regroupement, les assemblées des

délégués-es de la société coopérative et de Syna doivent se prononcer.

## AD Syna

Les délégués-es se rencontreront le samedi, 13 décembre 2014, à 10 h 30 à Zurich avec l'ordre du jour suivant:

1. Information sur la fusion Syna avec la société coopérative Assurance-risques FCTC
2. Votation sur le rapport de fusion et le contrat de fusion
3. Décision de fusion Oui/Non.

Les requêtes peuvent être déposées jusqu'au 12 octobre 2014.

## AD de la société coopérative Assurance-risques FCTC

Les délégués-es se rencontrent le samedi 15 novembre 2014, à 10 h 30 à la Centrale Syna, Römerstrasse 7, 4600 Olten, avec l'ordre du jour suivant:

1. Comptes annuels 2011, 2012, 2013
2. Information sur la fusion Syna avec la société coopérative Assurance-risques FCTC
3. Requêtes pour modifications de statuts: Art. 2; nouveau (But)  
L'AR prévoit avec Syna, dont le siège est à Zurich, un soutien efficace pour réaliser le contrat de fusion du 25 août 2014  
Art. 4 al.4 (Droits et devoirs avec renvoi aux prestations de l'art. 7)  
Abrogé  
Art. 6 jusque et avec art. 10  
Abrogés
4. Votation sur le rapport de fusion et le contrat de fusion
5. Décision de fusion Oui/Non.

Les requêtes peuvent être déposées jusqu'au 12 octobre 2014.

Les comptes annuels des trois dernières années de Syna et de la société coopérative Assurance-risques FCTC ainsi que le contrat de fusion et le rapport de fusion peuvent être consultés à la Centrale Syna, Römerstrasse 7, 4600 Olten, et au siège de la société coopérative Assurance-risques FCTC, Albulastrasse 55, 8048 Zürich, dès le 13 octobre 2014.



Les assurances-risques doivent fournir une aide financière rapide en cas d'invalidité ou de décès.

Photo: Fotolia

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



Boulangerie, pâtisserie et confiserie

## Nouvelle CCT dès 2015

**Après de longues négociations, Syna a trouvé un accord avec les partenaires sociaux pour un renouvellement amélioré de la Convention collective de travail (CCT), de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale Suisse, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Simultanément, une demande de déclaration de force obligatoire a été déposée.**

La nouvelle CCT améliore les conditions de travail de la branche. Les deux points capitaux sont l'introduction des cinq semaines de vacances, qui entreront en vigueur dès 2016, ainsi que l'augmentation des salaires.

Syna se réjouit particulièrement que l'indemnité pour travail de nuit reste inchangée à 25 pour cent. Cependant, nous enregistrons quelques ombres au tableau: le champ d'application ne s'étend toujours pas aux travailleuses et travailleurs non-qualifiés. Le congé maternité reste bloqué au minimum légal et le congé paternité n'accomplit qu'un minuscule progrès.

### Déclaration de force obligatoire

La conclusion d'une nouvelle CCT était liée à ce qu'elle soit déclarée de force obligatoire auprès du Seco. La CCT offre un avantage notable aux travailleuses et travailleurs qui sont des acteurs déterminants pour les prochaines améliorations des conditions de travail. De même, un important soutien financier aux examens de la branche ainsi



La nouvelle CCT contient, entre autres, plus de vacances.  
Photo: Colette Kalt

qu'aux examens des Hautes écoles est obtenu par la perception des contributions professionnelles. L'entrée en vigueur de la force obligatoire est encore inconnue. Syna l'attend pour le printemps 2015 et en informera ses membres.

**claudia.stöckli@syna.ch,**  
Secrétaire centrale de la  
boulangerie, pâtisserie, confiserie

Protection juridique multiple de Syna

## Protection améliorée pour moins d'argent

**La protection juridique multiple de Syna offre une protection étendue à un prix imbattable. Depuis son introduction, la demande pour une plus grande protection a augmenté. Ainsi par exemple dans le domaine de l'utilisation d'internet.**

Afin que nos membres soient encore mieux protégés, Syna a conclu un nouveau contrat contenant de meilleures prestations avec la protection juridique de Coop. Ce nouveau contrat contient par exemple une protection juridique internet valable sur toute la planète qui offre des prestations extraordinaires (voir encadré). Par ailleurs, le conseil juridique pour tous les cas, qui en règle générale ne sont pas assurables, a été augmenté à 1000 francs. La nouvelle protection juridique multiple de Syna offre des prestations très attractives et son coût reste modeste. La prime annuelle s'élève à 126 francs. Une assurance de protection juridique conventionnelle coûte entre 300 et 400 francs.

### Conclure une assurance

Si tu es déjà assuré, les nouvelles prestations sont valables immédiatement. Ce mois encore, tu recevras une information personnelle avec toutes les conditions générales d'assurance. La facture de la prime pour l'année 2015 te parviendra en décembre prochain, avec ta cotisation syndicale. Si tu ne possèdes pas encore d'assurance de protection juridique, tu peux commander la docu-

mentation détaillée auprès de la Centrale Syna au 044 279 71 71, info@syna.ch. Sur le site [www.syna.ch](http://www.syna.ch) > Services > Assurances, la brochure te dévoilera également des informations complémentaires. Pour des questions concernant la couverture d'assurance, Coop Protection juridique est là pour toi: 062 836 00 00, info@cooprecht.ch.

**kurt.regotz@syna.ch, Président**

### Protection juridique internet

Points principaux:

- Champ mondial d'application
- Coûts couverts jusqu'à 50 000 francs (avocat, tribunal, procédure, etc.)
- 1000 francs supplémentaires pour des coûts spéciaux
- Différends en relation avec des contrats en ligne, utilisation abusive de cartes de crédit/phishing/hacking, menaces, coercition, chantage, violation de droits d'auteur, usurpation de noms, droit des marques

Exemples pratiques:

- Lors d'enchères en ligne, E.H. achète une montre et verse au vendeur italien

2500 €. Il ne reçoit qu'une montre sans valeur.

- A.N. commande en ligne à une maison de meubles allemande un canapé pour 1940 € et paie le montant total. Le canapé, malgré plusieurs rappels, ne sera jamais livré. A.N. casse le contrat. Ce-pendant, la maison ne veut pas rembourser le montant.
- M.L. découvre sur le décompte de sa carte de crédit des débits de diverses entreprises de ventes par correspondance. Il n'a jamais commandé, ni reçu de marchandises.

Déborah Lopez, infirmière en soins

## Employeurs, faites-nous confiance!

**En automne 2013 Déborah termine sa formation par l'obtention d'un Bachelor en sciences HES-SO. Pleine d'enthousiasme, elle se lance dans la recherche d'une place de travail. Infirmière en soins est sa profession de rêve. Elle a trouvé du travail, mais le revenu ne suffit pas toujours pour payer les factures.**

Son premier contact avec le travail en hôpital est très ancien. «Urgences», la série télévisée américaine avec George Clooney, élégant pédiatre, appartient aux émissions favorites de Déborah. Lorsque qu'elle opte quelques années plus tard pour des études d'infirmière en soins, elle a définitivement balayé ses pensées de trop se lier aux patients, un handicap qu'elle aurait de la peine à surmonter. Justement aussi parce qu'ayant fréquenté très brièvement l'école de radiologie, elle a réalisé que ce travail était trop technique, trop scientifique pour elle. Exactement ce qu'elle appréciait – le contact avec les humains – n'aurait été qu'une faible partie de son activité. Pendant la

formation Bachelor, on n'attirait pas l'attention des étudiants et étudiants sur le fait que la recherche d'une place de travail pourrait être difficile. Une légère insécurité se glissa en elle lorsqu'elle apprit des étudiants de dernière année que seulement une partie des diplômés trouvaient un emploi fixe. Tout le monde parle d'un manque de personnel qualifié dans la santé et que cela nécessite le recours à du personnel qualifié étranger. Alors, une jeune professionnelle munie d'un Bachelor, qui correspond parfaitement au profil, qui est désespérément recherchée par monts et par vaux, ne devrait avoir aucune difficulté à trouver un emploi après la fin des études.

### Départ difficile

Mais la réalité n'est pas ainsi. «J'ai fait un grand nombre des offres spontanées dans les cantons de Fribourg, Vaud et Valais. Etre pendulaire ne me dérangeait pas. Jusqu'à ce jour, je n'ai cherché aucune place dans le canton de Genève. Cela aurait entraîné trois heures de voyage par jour, temps ajouté parfois à un travail en équipe de douze heures. Cela aurait donné des jours incroyablement longs.» Trois mois durant, elle envoya des dossiers de candidature pour enfin décrocher un em-

ploi. «On fait trop peu confiance aux débutants professionnels. Je ne sais pas si cela s'explique par le fait que pendant nos études nous n'avons pratiquement pas de stages. La formation est devenue très théorique.» Ce qui fut offert à Déborah, ce ne fut pas ce qu'elle aurait aimé. Soit une place avec un temps fixe et, si elle avait pu encore exprimer un vœu, une place en oncologie. Ce département professionnel l'intéresse, elle aimerait y glaner des expériences. Mais les seules offres qu'elle reçut furent des emplois dans un Pool, comme personnel d'appoint sans tâches fixes et constantes. Elle se décida pour une clinique privée. «Les gens sont gentils, l'ambiance est agréable, j'aime mon travail.» Seulement, sans temps de travail fixe, elle travaille dix pour cent un mois, et le suivant, cela peut s'élever à 80 pour cent. Elle appartient aux travailleuses et travailleurs qui viennent à la rescousse dans un département qui manque subitement de personnel. Dans ces conditions, il est difficile de se spécialiser dans un domaine et de bâtir un avenir professionnel.

### Dure Helvétie

Ce que Déborah déplore douloureusement, c'est la vision de l'infirmière et de son travail. «Nous sommes déplacés ici et là, devons accepter ce qui nous est offerts. Les contrats de travail sont rédigés à notre désavantage. Mais sur le plan légal cela est en ordre, j'ai fait examiner le mien par Syna.» Que cela puisse être autrement, elle en a fait l'expérience lors d'un séjour d'études au Canada. Là aussi, le personnel spécialisé manque mais on le rencontre autrement. On cherche activement le personnel qualifié, des entretiens de candidatures sont menés via Skype, un soutien est offert pour l'obtention du visa et du permis de travail. «Au Canada, j'étais si fière d'être infirmière en soins. Je pouvais prendre des responsabilités, j'étais formée et on me témoignait de l'estime. Et là-bas, la formation est différente, j'ai énormément profité.» Si la situation professionnelle en Suisse de Déborah ne s'améliorait pas prochainement, elle est prête à chercher son bonheur au Canada.



*L'incertitude sur ses heures de travail et son salaire force Déborah à continuer à rechercher une nouvelle place de travail.*

*Photo: Colette Kalt*

**colette.kalt@syna.ch, Directrice communication et campagnes**



Nos apprentis et apprenties

## De jeunes visages à Syna

**Chaque année nous disons, presque dans la même respiration, hello et salut. Nous souhaitons plein succès aux apprentis et apprenties qui nous quittent pour de nouveaux horizons. Et à ceux et celles qui entrent en apprentissage à Syna, nous disons: «Cordiale bienvenue, nous nous réjouissons!»**

Après la réussite de son apprentissage comme médiaticienne au secrétariat régional de Viège, Sarah Imwinkelried se prépare cet été à de nouvelles aventures. En début août, nous avons accueilli deux nouveaux apprentis: Krasniq Murtishi, apprenti employé de commerce à la Centrale d'Olten, et Pascal Guntern, apprenti médiaticien au secrétariat régional de Viège. Nous avons parlé avec «les bleus» de leur profession et de leur motivation.

### **Sabine Hunger: Pourquoi as-tu choisi cette profession?**

**Pascal:** Elle réunit mes trois activités favorites. Je peux me défouler graphiquement et créativement, j'ai la possibilité de servir des clients et si un problème surgit avec un ordinateur, je possède la connaissance suffisante pour le résoudre. Le changement entre multimédia, communication, gestion administrative et informatique est passionnant et jamais ennuyeux.

**Krasniq:** Le travail à l'ordinateur et le contact téléphonique ou personnel m'ont toujours plu.

### **Qu'est-ce qui t'intéresse, te motive particulièrement dans cette profession?**

**Pascal:** Ce qui me motive, c'est que mes connaissances ne se limitent pas à un thème mais à trois. Ainsi, je peux encore mieux aider les gens, régler leurs problèmes et leurs demandes. Par ailleurs, je trouve sympathique quand je regarde dans la vitrine quelque chose que j'ai moi-même réalisé. Cela me rend fier.

**Krasniq:** Les exigences pour un apprentissage de commerce sont importantes. C'est pourquoi on doit être motivé pour accomplir de bonnes prestations à l'école professionnelle. Pour atteindre mon but, soit la



Pascal Guntern Photos: Archives



Krasniq Murtishi



Sarah Imwinkelried

réussite de mon apprentissage, je me donne de la peine. Cela me motive que je puisse régler des tâches différentes par moi-même.

### **Qu'est-ce qui t'a poussé à faire ton apprentissage chez Syna?**

**Pascal:** A Syna, je trouve une grande variété et ainsi le travail n'est jamais ennuyeux et monotone. Ce qui me plaît également, c'est qu'une fois par semaine je peux travailler au guichet car j'aime beaucoup le contact avec la clientèle.

**Krasniq:** J'aide volontiers les personnes qui ont des questions sur leur profession ou peut-être aussi d'autres problèmes. Mon père a étudié l'économie en Macédoine et sait comment interagissent et se développent entreprises, sociétés et économie. Comme enfant déjà, il m'a beaucoup parlé de cela.

### **Que conseilles-tu aux chercheurs d'apprentissage?**

**Pascal:** Je trouve important qu'on réfléchisse très tôt à ce qu'on veut faire. Pour être vraiment sûr de son choix, je recommande, sur la base d'expériences vécues, de suivre plusieurs stages. Lors de stages, on comprend vraiment les contours de la profession. Si l'on s'intéresse à une voire deux professions possibles, il est important qu'on postule tôt et pas seulement en janvier ou février.

**Krasniq:** En fonction de la profession choisie, adresser des postulations pour faire des stages et savoir ainsi si cette profession est absolument celle que vous voulez apprendre. Si cela n'était pas le cas, il est préférable d'avoir un plan B, c'est-à-dire postuler pour une autre profession. Vous devez écrire le plus grand nombre possible

de postulations, même si vous recevez beaucoup de réponses négatives. Une autre possibilité serait de contacter téléphoniquement les entreprises ou s'y présenter personnellement.

### **Et quels sont tes plans, lorsque tu auras terminé l'apprentissage?**

**Pascal:** Après un apprentissage comme médiaticien, je suivrai peut-être la maturité professionnelle graphique à Berne. De toute façon, je veux me perfectionner dans le domaine du graphisme et des multimédias.

**Krasniq:** Naturellement, j'espère d'abord réussir mon apprentissage. Après la conclusion de mon apprentissage, j'aimerais trouver un emploi fixe.

sabine.hunger@syna.ch,  
Responsable politique sociétale

### **Invitation au Conseil de la Jeunesse**

Jeunesse.Suisse est la voix des jeunes. Pour nous faire entendre, nous avons besoin de ton avis! Rejoins-nous et vis, avec des jeunes comme toi, une fin de semaine passionnante en trois langues au cœur de la Suisse.

Quand: 11/12 octobre 2014

Où: Lucerne/Morschach

Coûts: Gratuit pour les membres des fédérations

Contenu: Conférences, ateliers et ambiance conviviale

Autres infos: [www.jeunessesuisse.ch](http://www.jeunessesuisse.ch) >

Actuel > Manifestations