

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Cavalier seul d'Unia

Et une fois de plus, Unia se sert du marteau à deux mains pour essayer de démanteler le partenariat sociale. Après qu'il fit échouer les négociations dans la construction, il torpille maintenant aussi le partenariat social dans l'industrie MEM. Le chef de la délégation d'Unia, Corrado Pardini, veut affaiblir Employés Suisse et ainsi les ruiner.

Pages 6 à 7

La pression à la rentabilité

La privatisation croissante des hôpitaux les force à une gestion orientée sur les bénéfices. Les travailleuses et travailleurs des soins ambulatoires sont de plus en plus confrontés à de plus mauvaises conditions de travail qui servent la rentabilité.

Page 17

Mon travail – mon temps

Le thème annuel de Syna magazine pour 2015 est la conciliation entre travail et famille. Dans ce numéro, nous plaidons pour une revalorisation du temps partiel. Il concerne avant tout les femmes, mais la part des hommes augmente constamment.

Page 19

Sommaire

Les assureurs sur la vie	Page	3
Industrie électrique et énergétique	Page	4
Mobilisation journée d'action	Page	5
Industrie MEM	Page	6-7
Automne salarial	Page	8
Pages romandes	Pages	9-12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Santé	Page	17
Second-œuvre	Page	18
Menuiserie	Page	18
Mon travail – mon temps: temps partiel	Page	19
Jeunesse.Suisse	Page	20

Impressum

Syna-Magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 10 éditions par année

Tirage 8063 exemplaires (REMP 2014)

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, 27 février

Clôture de la rédaction
Mercredi, 11 février, 12h00

Trouver des solutions ensemble



Je vous souhaite de tout cœur une année 2015 en santé et à succès. Une nouvelle année avec suffisamment de temps libre pour la famille, les amis et pour vous-même ainsi qu'un travail sûr et bien rémunéré.

Les répugnants attentats de ce début d'année à Paris montrent les forces du pire qui cherchent à diviser les gens et veulent détruire d'autres façons de vivre. Simultanément, des centaines de milliers de personnes s'engagent courageusement et vigoureusement pour un ordre social libre, tolérant et respectueux des droits humains.

Ce combat (exacerbé) entre le conflit et la recherche de solutions n'est pas l'apanage de la scène mondiale mais s'intensifie aussi dans la politique suisse. Ceux et celles qui militent pour le repli sur soi souhaiteraient par exemple l'abolition de la libre circulation des personnes et des contrats bilatéraux. Syna plaide pour des relations bilatérales ordonnées en Europe. Nous ne relèverons en effet pas le défi de la libre circulation des personnes en nous isolant et en discriminant. Nous la maîtriserons par des mesures d'accompagnement efficaces.

Le quotidien syndical montre aussi que les intérêts opposés entre les entrepreneurs et les travailleurs et travailleuses ne sont plus réglés par des négociations entre partenaires sociaux ou la recherche de consensus ou mieux encore des accords gagnants pour toutes les parties. Dans notre bilan sur l'automne salarial, nous avons relaté les ruptures irresponsables des négociations. Et dans cette édition, nous démontrerons comment un partenaire cherche volontairement le conflit

dans l'industrie des machines. Les défis seront grands cette année. Syna les relèvera dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses, avec la ferme volonté et la claire attente de recherche commune de solutions avec les employeurs.

Elections pour une politique plus proche des travailleurs

L'attaque contre la saisie du temps de travail, les démarches d'extension des heures d'ouverture des magasins et le travail du dimanche sont des thèmes centraux qui torpillent notre objectif de trouver l'équilibre entre temps de travail et loisirs.

Et cet automne, toutes les citoyennes et tous les citoyens auront la chance d'élire un Parlement plus proche des préoccupations des travailleuses et travailleurs. Il nous appartient aussi d'éviter que le prochain Parlement pratique une politique de repli et favorise les intérêts économiques. Nous veillerons aussi à ce que nos parlementaires votent des lois qui tiennent compte des droits légitimes des travailleuses et travailleurs et qui se soucient du bien commun.

Partenaires sociaux demandés

Les conventions collectives de travail de la gastronomie, de la location de personnel et du secteur principal de la construction sont trois contrats d'importance soumis au renouvellement. Syna déposera avec insistance des requêtes afin de compenser le stress au travail et de juguler la folie de la flexibilité en faveur des travailleuses et travailleurs.

Toutes nos activités de 2015 répondront au mandat délivré par le Congrès de chercher l'équilibre entre travail et loisirs. C'est pourquoi Syna, donc nous tous, manifesterons le 7 mars prochain à Berne pour l'égalité salariale (voir page 5). Et notre nouveau thème annuel décrit à la page 19 de ce magazine s'enracine sur notre slogan du Congrès «mon travail – mon temps». Nous débutons avec la revendication de revaloriser le travail à temps partiel. Les conséquences de la récente suppression de la limite de conversion minimale de l'euro en franc retiendront également notre attention cette année. La politique, la BNS et les employeurs ont la responsabilité de protéger les places de travail et les salaires de l'économie réelle.

**arno.kerst@syna.ch,
Président**

Assureurs-vie

Fin de l'enrichissement!

Dans le cadre du paquet de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, le Conseil fédéral a proposé un renforcement de la quote minimum (quote légale) de la LPP à 92 pour cent. C'est certes un pas dans la bonne direction, mais cela ne suffit de loin pas.

Beaucoup de PME organisent leur prévoyance professionnelle par le biais des sociétés d'assurance-vie. La quote légale définit quelle part des bénéfices doit être distribuée aux personnes assurées et combien l'assureur peut en garder pour lui-même et son actionariat.

Le Conseil fédéral veut augmenter la quote minimale

Aujourd'hui, la quote minimale s'élève à 90 pour cent. Cela signifie que les assureurs peuvent conserver pour eux 10 pour cent des bénéfices. Grâce à ce règlement, ils écumulent annuellement 600 à 700 millions de francs sur les bénéfices de la prévoyance professionnelle. Le Conseil fédéral propose maintenant d'augmenter cette quote légale à 92 pour cent. Ainsi, la participation au bénéfice des assureurs est quelque peu limitée. Une bonne nouvelle pour les assurés-es car cela permettra plus tard de disposer de plus d'argent pour servir les rentes. L'augmentation de 2 pour cent est toutefois – formulée diplomatiquement – modérée. Pour laisser vraiment plus d'argent pour la prévoyance des assurés-es, des mesures nettement plus basiques et percutantes devraient être adoptées. Régulièrement, les assureurs entonnent un chant plaintif dans lequel ils disent que toute autre limitation de leur marge bénéficiaire rendrait leurs affaires si peu profitables qu'ils devraient se retirer. Cela d'autant plus qu'à cause des bas taux d'intérêt, les affaires ne sont déjà plus attractives aujourd'hui. Dans les faits, différents facteurs attestent que, malgré le bas niveau des intérêts qui sévit depuis plusieurs années, les affaires du deuxième pilier sont hautement rentables et que leur portefeuille clientèle ne cesse de s'élargir. N'oublions pas non plus de considérer les primes de risques que

Bénéfices des compagnies d'assurance vie sur le deuxième pilier de 2005 à 2013 (en millions de CHF)

	Bénéfice/ Perte Total	Allianz	AXA ¹	La Bâloise	La Mobilière	Helvetia	Swiss Life ²	Zurich	Pax/ autres ³
2006	696,2	37,7	184,1	54,2	73,1	57,3	191,6	82,7	15,6
2007	693,4	40,7	171,8	60,8	38,3	57,8	212,0	95,9	16,0
2008	-905,9	24,2	150,7	4,2	-12,8	15,4	-1082,8	16,4	-21,2
2009	629,6	40,8	178,9	39,3	48,8	34,1	206,3	69,1	12,3
2010	609,9	41,6	183,2	31,8	42,8	54,1	165,3	82,8	8,4
2011	627,7	41,9	178,2	9,6	35,9	55,7	213,5	80,8	12,1
2012	660,8	44,2	190,6	45,6	31,0	58,7	206,3	79,4	5,1
2013	677,7	41,1	212,4	48,5	22,4	60,2	197,6	81,6	13,9
Total	3689,4	312,2	1449,9	294	279,5	393,3	309,8	588,7	62,2
Total par an	461,2	39,0	181,2	36,8	34,9	49,2	38,7	73,6	7,8

¹ Y compris Winterthur Vie de 2006 jusqu'à 2008 avant la fusion.

² Rentenanstalt jusqu'en 2008.

³ Pax, National, Phenix, Generali, Genevoise, Zenith. Parmi eux, il n'y a plus que Pax sur le marché.

Source: Finma

les assureurs ont augmentées massivement. L'année dernière, les assureurs-vie ont encaissé 2,6 milliards de primes risques, dont 1,4 milliard pour la couverture décès et invalidité. Ce rapport de 2 contre 1 était la règle dans les années passées. C'est une affaire extrêmement lucrative et qui dépasse largement le risque d'entreprise. Le Conseil fédéral a tout de même mandaté explicitement la Finma d'examiner l'aspect abusif des primes de risques. Les affaires fleurissent également dans le domaine des placements d'argent (processus d'épargne). Ainsi les assureurs ont dégagé durant les deux dernières années deux milliards d'excédents bruts par an – et cela malgré les bas taux d'intérêt. On ne doit donc pas se laisser émoouvoir par leurs pleurnicheries.

95 pour cent sont réalistes!

Depuis quelques années, Travail.Suisse réclame l'augmentation de la quote minimale à 95 pour cent.

Une telle augmentation n'est finalement pas seulement correcte mais profite aussi à la sécurité du système. Car si la distribution de bénéfices du deuxième pilier est limitée, l'assureur doit remettre plus d'excédents de bénéfice aux personnes assu-

rées. Il peut leur remettre directement cet argent via le fonds des excédents ou constituer un fonds de réserve en leur faveur. Car des réserves diminuent le risque d'entreprise de l'assureur et c'est souvent cette variante qui est choisie. Lors de la répartition des bénéfices, cet argent ne coule pas dans les poches des actionnaires mais au contraire demeure dans le circuit du deuxième pilier et sert ainsi les assurés-es. Simultanément, il diminue également le risque de l'assureur de devoir renforcer son capital propre. Finalement, cela contribue à augmenter la stabilité du système. L'augmentation de la quote légale est donc judicieuse et absolument supportable pour les assureurs. Si toutefois l'un ou l'autre assureur devait quitter ce marché, il existe aujourd'hui suffisamment d'alternatives. En fin de compte, la prévoyance professionnelle est une assurance sociale. Les paramètres ne doivent pas être en premier lieu établis pour des acteurs orientés bénéfice mais doivent être choisis pour le bien-être de toutes les personnes assurées.

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

Marché de l'électricité

Une ouverture seulement avec CCT!

L'ouverture complète du marché de l'électricité renforcera la concurrence, ce qui mettra en péril la sécurité de l'approvisionnement et péjorera les conditions de travail et salariales. Rien n'est prévu pour atténuer ces effets négatifs!

Dans l'économie électrique, les restructurations sont à l'ordre du jour, dans un contexte des prix de l'électricité très bas, en raison de surcapacités de l'offre face à la demande sur le marché européen. Dans l'hydraulique, des projets d'investissements sont abandonnés, faute de rentabilité. Une remontée des prix n'est pas attendue avant plusieurs années.

A cela s'ajoutent de nouvelles exigences écologiques, prévues dans la stratégie énergétique 2050, qui obligeront les entreprises d'approvisionnement en électricité par un système de bonus/malus à réduire la consommation de leurs clients. Cela aura des coûts et renforce le risque que l'on répercute sur le personnel la dégradation de la situation financière.

Contexte difficile

Une ouverture complète du marché de l'électricité péjorera la situation actuelle, avec une concurrence accrue entraînant une érosion des marges des entreprises; car pour garder ou compenser la perte de clients sur un marché entièrement ouvert, des coûts de marketing importants sont à prévoir. Sans parler des frais administratifs pour gérer le départ et l'arrivée des clients.

L'électricité est un bien public comme l'eau. L'approvisionnement en électricité revêt donc une logique de service public. Près de 80 pour cent des entreprises de production et de distribution d'électricité sont en mains publiques. Le marché partiellement ouvert fonctionne bien. L'ouverture complète du marché de l'électricité remet en cause cette logique de service public donnant plus de poids à la rentabilité au détriment des investissements et de la sécurité.

Le projet soumis à consultation met en exergue seulement les avantages attendus de l'ouverture du marché: possibilité de conclure un accord avec l'UE sur l'électricité, transparence et efficacité accrues



Si le marché de l'électricité s'ouvrait totalement, les travailleuses et travailleurs ne doivent pas être oubliés. Une Convention Collective de Travail nationale est absolument nécessaire.

Photo: Alpiq, 2000-2012

avec la possibilité de changer de fournisseur. Or le projet n'est pas en mesure de fournir la preuve de ces avantages. Ils ne suffisent de loin pas à contrebalancer les risques de l'ouverture complète du marché (sécurité de l'approvisionnement, conditions de travail).

On pourrait donc dire non à l'ouverture complète du marché. Mais il faut reconnaître que les mutations structurelles dans la branche de l'électricité sont déjà en cours – avec le développement d'un approvisionnement décentralisé basé sur les énergies renouvelables. Et puis, à moyen terme, un accord sur l'électricité avec l'UE sera nécessaire si la Suisse veut maintenir son rôle de plaque tournante dans les échanges d'électricité et éviter la discrimination des entreprises suisses. Or, la Suisse ne pourra guère obtenir un accord sur l'électricité avec l'UE satisfaisant sans ouverture complète du marché.

Au cas où d'une ouverture complète

Plutôt que de dire non d'emblée à l'ouverture complète du marché, il est préférable de poser des conditions:

- Une convention collective de travail (CCT) pour la branche de l'économie

électrique devient impérative. Il en va du maintien des conditions de travail et de salaires. La Loi sur l'approvisionnement en électricité (LApEL) doit inclure le principe d'une CCT.

- L'ouverture complète du marché de l'électricité accélérera les mutations structurelles de la branche, avec des conséquences sur l'employabilité du personnel. De nouvelles compétences, en particulier en lien avec l'évolution vers les services, sont nécessaires. La LApEL doit prévoir un article encourageant la formation et les possibilités de reconversion.
- Les petits consommateurs et très petites entreprises qui ne voudront pas aller sur le marché libre ne sont protégés que contre des prix excessifs. Or, cette notion n'est pas précisée dans la loi. Il faut fixer un écart maximum entre le prix du marché et le prix demandé au petit consommateur. Le prix de l'électricité, en tant que bien de service public, doit rester abordable pour cette catégorie.

Denis Torche, Responsable de la politique environnementale,
torche@travailsuisse.ch

7 mars 2015: mobilisation journée d'action

A Berne!

En Suisse, les femmes gagnent toujours moins de 20 pour cent que les hommes pour un travail analogue. Ainsi, ce sont 7,7 milliards de francs perdus chaque année. Cet argent manque aux femmes, à leurs familles et finalement à leurs rentes.

L'inégalité salariale a une longue tradition et elle débute où elle a souvent commencé jusqu'à aujourd'hui; dans la tête! Les salaires des femmes n'étaient considérés que comme gain complémentaire. Une indemnité pour une prestation professionnelle de moindre qualité, car sur le plan physique et intellectuel, les femmes étaient estimées comme moins performantes. Entre 1890 et 1914, la discrimination salariale variait de 53 à 65 pour cent. Les femmes gagnaient ainsi jusqu'à deux tiers de moins que les hommes – et cela tout simplement parce qu'elles étaient femmes. La discrimination salariale fut ancrée dans les conventions collectives de travail, CCT, sous la forme de classes salariales inégales, et cela jusqu'au milieu des années 1990.

Même les syndicats ne se sont pas préoccupés durant longtemps de salaires égaux pour un travail égal. Et les mouvements des employeurs défendaient aussi le même idéal familial: l'homme travaille et nourrit la famille, la femme est au foyer et au fourneau. La réalité sociale les força cependant à réviser leur opinion. Beaucoup de familles n'auraient pas pu subvenir à leurs besoins sans le salaire des femmes. Simultanément, les hommes étaient soumis à la concurrence des femmes qui travaillaient à un salaire inférieur. Alors que les chances de formation sont pratiquement égales pour les deux sexes, l'inégalité salariale faisait

Sur le site www.syna.ch > Travail/Droit > Egalité, tu trouveras d'autres arguments et informations. Adresse-toi à ta région pour ton inscription et toutes questions relatives à l'organisation. Prévois déjà le 7 mars 2015! Nous comptons sur toi!

son entrée dans le monde du travail. Honteux pour un riche pays comme la Suisse!

Egal ou équivalent

Travail égal ou équivalent, ce n'est pas la même chose. Pourtant l'inégalité règne toujours et encore dans ces deux domaines. L'introduction de l'article constitutionnel sur l'égalité en 1981 voulait explicitement supprimer la discrimination. Nous n'y avons pas réussi jusqu'à aujourd'hui. Dans les branches typiquement féminines, les salaires sont comme toujours plus bas que dans les branches typiquement masculines. Un coup d'œil sur les CCT le prouve. De nombreuses études sur l'apparence des métiers démontrent que, dans notre société, le travail de même nature n'a pas la même valeur. Peut-être serait-il bon de s'interroger soi-même: quelle est la valeur pour moi de telle profession? Comment puis-je percevoir l'égalité entre femmes et hommes? Et ensuite, le même salaire est-il versé pour le même travail? Mais, là aussi, la recherche constate: il n'y pas d'égalité. Les femmes gagnent moins. Point.

Il est tragique de constater que des cadres et des responsables du personnel ne savent pas vraiment que l'égalité salariale ne se limite pas à comparer égal avec égal mais aussi avec équivalent. Comment changer une telle situation?

Pourquoi à Berne?

Compte tenu de la longue histoire d'inégalité salariale, on peut évidemment se poser la question: pourquoi doit-on absolument se rendre à Berne? Voici quelques arguments qui indiquent pourquoi se retrouver le 7 mars:

1. Au printemps/été prochain, le Conseil fédéral dévoilera sa nouvelle stratégie pour tendre vers l'égalité salariale. Il doit comprendre que tous veulent l'égalité salariale et que le peuple est prêt à se mobiliser énergiquement pour l'équité.
2. Les débats pour la prévoyance vieillesse 2020 sont engagés. Ici aussi, les femmes sont confrontées à de gros désavantages. L'augmentation de l'âge de la re-



De ménagère à travailleur/travailleuse égaux: nous sommes encore très loin de l'objectif.

Photo: Fotolia

traite? C'est inacceptable que des femmes déjà rétribuées par de bas salaires doivent travailler plus longtemps.

3. La conciliation entre vie de famille et travail ne pourra progresser que si toutes et tous disposent des mêmes chances, salaires et possibilités de carrière. Chaque père qui veut s'occuper de ses enfants doit venir manifester à Berne.
4. Lors de son Congrès de 2014, Syna s'est prononcé pour un travail plus compatible avec la famille, l'égalité salariale et pour l'encouragement du travail à temps partiel. C'est aussi pour cela que nous allons à Berne. Nous ne voulons pas exprimer des paroles vaines mais leur donner un contenu. Utilisons ce 7 mars 2015 et montrons un témoignage Syna ferme!

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

Industrie MEM

Partenariat social en danger

A mi-décembre, le journal «Suisse dimanche» informa le public qu’Unia avait déposé une plainte contre Employés Suisse (ES). C’est pour le moment le dernier tragique chapitre d’une histoire par laquelle Unia paralyse et menace l’existence du partenariat social de l’industrie MEM. Cela est fatal face aux défis actuels de l’industrie, affaiblie par la suppression du cours plancher de l’euro.

La dissension a commencé entre Unia et ES lors des négociations de la Convention collective de travail 2013 (CCT). Syna et Unia défendaient obstinément l’introduction des salaires minimaux. Le fait qu’ES y était d’abord opposé déplut fortement à Unia et provoqua la colère de Corrado Pardini, chef de la délégation Unia. Il menaça maintes fois et ouvertement ES, devant témoins, qu’à cause de cela «il les ruinerait et les détruirait financièrement». Simultanément, il remit sur le tapis une vieille problématique de l’encaissement des cotisations par ES dans l’industrie MEM.

Les partenaires sociaux éclairent les ténèbres

ES avait effectivement reçu des allocations financières trop importantes du Fonds de solidarité (Solifonds), mais cela fut réglé par tous les partenaires sociaux de l’industrie MEM (Swissmem, Syna, Employés de commerce Suisse, Organisation des cadres Suisse, Unia et ES). Des doutes subsistaient – également pour Syna – sur la conformité du volume des paiements du Solifonds à ES après 2009. Ainsi, les partenaires sociaux convinrent, en début d’automne 2013, qu’un bureau d’avocats renommé établisse d’abord un avis de droit sur les reproches formulés et qu’ensuite soit entreprise une révision approfondie des comptes. Il ne restait un désaccord que sur quelques détails. Dans les négociations postérieures, les positions d’ES s’opposaient aux rigoureuses revendications maximales d’Unia. Syna plaidait déjà véhémentement autrefois pour une procédure via les part-



Nuages noirs sur le partenariat social: Unia a provoqué un gros orage sur l’industrie MEM.

Photo: Fotolia

naires sociaux, car c’était le meilleur moyen de s’assurer une participation active d’ES et de ses syndicats maisons et obtenir ainsi un rapide éclaircissement de l’affaire.

Unia poursuivait d’autres objectifs

Plus tard au printemps 2014, lorsque Syna présenta un projet de solution répondant à presque toutes les exigences d’Unia et, en même temps, accepté par ES et les autres partenaires sociaux, Unia n’a plus pu cacher ses véritables intentions. Unia refusa de souscrire à ce projet de solution et essaya par de nouvelles et douteuses revendications de torpiller l’ensemble de la procédure. Finalement, Unia exigea de poursuivre ES en justice. Cette attitude démontrait clairement qu’il ne s’agissait plus d’obtenir une rapide transparence. Une procédure juridique contre ES servait les desseins de Pardini: assouvir sa rage personnelle contre ES et écarter la plus forte fédération en membres de l’industrie MEM.

Les partenaires sociaux ne se limitent pas à définir les conditions de travail dans la CCT mais règlent aussi la collaboration entre eux et les rapports financiers. Si des problèmes surgissent, ils doivent être résolus par les partenaires sociaux. Que Syna ne pouvait, et ne peut, accepter les revendications exprimées dans la plainte d’Unia et

les buts ainsi poursuivis, tombe sous le sens de tout adepte d’un partenariat social constructif. Unia ne changea cependant pas son fusil d’épaule et déposa seul une demande de conciliation (étape avant la plainte) contre ES. Ainsi, et par d’autres actions, il torpille activement la voie du partenariat social. Malgré ces manœuvres de diversion, un cabinet d’avocats renommés débuta à la fin de l’été 2014 l’étude de l’avis de droit. La porte pour se joindre à la procé-

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!

de des partenaires sociaux est toujours ouverte à Unia. Lors de la dernière rencontre, en octobre 2014, il fut cependant rapidement clair que Pardini n'était pas intéressé à un authentique accord, mais qu'il ne cherchait que des arguments pour justifier son cavalier seul. Ainsi, il demanda avec grand sérieux, une année après le début de la recherche de solution, de renégocier toute la procédure et donc de reprendre tout depuis le début.

Le plaisir de détruire

Pour Unia, il s'agit de retarder le blocage car, sans éclaircissement de la problématique des cotisations, les paiements aux

fédérations sont bloqués. Cela rapprocherait de nouveau Pardini de son objectif d'affamer et ainsi de détruire ES. Mais Unia demanda encore, avant la première séance de 2013, un acompte pour 2013 et le reçut. Puis posa la revendication de suspendre tous paiements aux autres fédérations pour l'année 2013 et suivantes! Il rejeta également l'offre d'inclure ses questions dans la procédure des partenaires sociaux. Au contraire, Unia déposa sa plainte contre ES auprès du tribunal de district. Dans le sillage de la publication du livre de Pardini «Heavy Metall» dans lequel sont publiées des informations confidentielles sur les négociations de la

CCT de l'industrie MEM, la procédure de conciliation juridique, le désaveu et parfois des griefs massifs contre les autres partenaires sociaux, la plainte d'Unia contre ES est adressée à la presse. Par un communiqué de presse, les autres partenaires sociaux ont réagi vertement au blocage et à la rupture de confiance d'Unia. Comme Syna, ils tiennent fermement à la procédure choisie en commun. C'est maintenant encore plus utile de s'appuyer sur un partenariat social constructif et efficace.

mathias.regotz@syna.ch,
Directeur du secteur de l'industrie

Interview

Arno Kerst prend position

Mathias Regotz: Qu'entend Syna par partenariat social?

Arno Kerst: Le syndicat Syna représente avec engagement les intérêts de ses membres face à la politique, la société et les employeurs. En pleine conscience, et yeux dans les yeux, nous déposons les besoins de nos membres auprès de nos partenaires. Avec le clair objectif de négocier des solutions.

On reproche à Syna de ne pas être assez combatif!

Stop! Syna est tout à fait prêt à se lancer dans des mesures de lutte. Ceci non comme but, mais en tant qu'ultime moyen. Les grèves doivent être de surcroît soutenues par nos membres et non fomentées par nos fonctionnaires. Nous représentons avec cohérence les revendications de nos membres et

négocions fermement. Cependant, nous considérons également nos partenaires à la négociation comme des représentants d'intérêts. Les négociations entre partenaires sociaux sont la méthode la plus civilisée pour concilier ensemble des intérêts opposés.

Comment traduire cela dans la pratique?

Pour favoriser un partenariat social constructif et un développement durable des CCT, nous sommes prêts à ne pas persister sur des positions maximales. C'est comme cela que nous nous y prenons avec les employeurs et que nous attendons d'eux qu'ils soient également ouverts, honnêtes et respectueux.

Que penses-tu de la situation dans l'industrie MEM?

C'est une catastrophe! C'est grâce à Syna que la médiation lors des négociations de 2013 a abouti et permis ainsi d'inclure des salaires minimaux dans la CCT. L'attitude irrespectueuse des représentants d'Unia lors des négociations et leurs revendications intransigeantes se poursuit maintenant par un conflit autour du fonds de solidarité (Solifonds). Ses représentants ne sont apparemment pas préoccupés par la représentation des intérêts des travailleuses et travailleurs, mais par la destruction du partenariat social. La lutte des classes appartient aux tas de compost de l'histoire! Justement maintenant, au moment de la suppression du taux de change minimal de l'euro en franc suisse, le fonctionnement du partenariat social est plus que nécessaire dans l'industrie.



Pour Syna, le vrai partenariat social demande des rencontres respectueuses et yeux dans les yeux.

Photo: Fotolia

Négociations salariales 2015

Automne salarial maussade!

La bonne situation économique n'a pas de répercussion équivalente sur les salaires. Syna condamne la désinvolture avec laquelle les négociations salariales en partenariat social ont été rompues dans le secteur principal de la construction et dans le second-œuvre.

L'automne salarial s'annonçait pourtant sous de bons auspices: l'économie suisse florissante affiche une nette croissance et les employeurs rassemblés dans la campagne contre un salaire minimum légal s'étaient clairement exprimés en faveur de négociations salariales dans le cadre du partenariat social. Autant de raisons de croire que la revendication de 2 pour cent de hausse du salaire réel, exprimée cet été par Syna, avait de bonnes chances d'aboutir. Pourtant, les résultats des négociations salariales sont décevants.

Partenariat social ou conflit?

Pour les dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses employés dans les branches de la plâtrerie et peinture, le secteur principal de la construction et la construction de voies ferrées, il n'y aura cette année aucune augmentation de salaire. Parce qu'une fois de plus les employeurs et Unia sont en conflit. Syna condamne vivement l'attitude des employeurs qui n'ont pas respecté les contrats collectifs de travail et qui ont fait échouer les négociations salariales d'une manière proprement irresponsable. Rompre les négociations salariales en prétextant un autre point de litige dans le partenariat social contrevient au principe de bonne foi! Mais Unia, qui s'est entêté à vouloir conserver son bureau d'analyse des risques, n'a en rien contribué à apaiser la situation. Ce sont nos membres ainsi que l'ensemble des travailleuses et travailleurs qui en paient le prix. Syna demande instamment, aussi bien aux employeurs qu'à Unia, de trouver avec Syna une solution aux problèmes actuels par le biais du partenariat social. Une lutte des classes ne serait certainement pas bénéfique pour la Suisse!



Arno Kerst est interviewé à la conférence de presse sur l'automne salarial.

Photo: Colette Kalt

Dans six autres branches du second-œuvre, les partenaires sociaux ont échoué à conclure un accord. Malgré le boom de l'immobilier qui dure depuis des années, malgré une productivité en hausse et des prévisions qui restent optimistes.

Augmentations souvent individuelles

Qu'il s'agisse de Coop, de Fenaco, ou des hôpitaux cantonaux d'Argovie ou de Thurgovie, tous ont en commun de n'accorder les augmentations de salaires convenues, situées entre 0,7 et 1 pour cent, que sur une base strictement ou principalement individuelle. Syna adopte une attitude résolument critique à l'égard de ce système de répartition en raison de son manque de critères équitables. Il y a tout de même des nouvelles positives: la hausse de 50 à 100 francs des salaires minimums chez Coop; l'augmentation de 1,3 à 2,5 pour cent dans la branche du nettoyage ainsi que les nettes augmentations, attendues depuis longtemps et qui vont enfin être accordées, dans les branches de la boulangerie-pâtisserie et de la coiffure. Dans ces branches aux bas salaires, une hausse des salaires minimums représentera une réelle amélioration pour le personnel.

Grâce à sa spécialisation, mais surtout grâce à ses employés-es qui font preuve d'une grande motivation et d'un sens marqué de la qualité, l'industrie suisse d'exportation jouit d'une position enviable sur le marché mondial. Dans ces conditions, il est d'autant plus incompréhensible que

l'automne salarial s'achève sur des hausses de salaire (principalement individuelles) s'élevant à 1 pour cent au maximum, une bien piètre manière de récompenser l'excellent travail accompli. Il est de surcroît terrible que de nombreux travailleurs et travailleuses doivent craindre pour leur emploi et que plus que 1000 employés-es aient été licenciés au cours des dernières semaines. Lorsque ces restructurations surviennent dans des entreprises parfaitement saines, comme par exemple Syngenta ou l'imprimerie du journal NZZ, cela suscite la colère et détruit la confiance du personnel envers les employeurs.

Ajuster enfin les salaires des femmes!

Ni le Dialogue sur l'égalité des salaires ni les négociations salariales n'ont apporté d'amélioration au salaire des femmes. Syna salue donc l'obligation faite aux entreprises par le Conseil fédéral de se soumettre à une analyse régulière des salaires: 33 ans après le mandat constitutionnel, l'égalité des salaires doit enfin être promue efficacement.

Syna dresse un sombre bilan de cet automne salarial aux résultats le plus souvent décevants. Par ailleurs, notre syndicat s'inquiète de la tendance générale et croissante à ignorer inconsiderément la voie du partenariat social dans la recherche de solutions.

arno.kerst@syna.ch,
Président

Région Fribourg

Jeunesse syndicale

St-Nicolas tient la forme – ou presque! La Jeunesse de Syna Fribourg, comme le veut la coutume, a participé à la traditionnelle fête de St-Nicolas pour s’occuper de son stand à vin chaud.

Cette année, elle se tenait le samedi, 6 décembre 2014, sur la place de la Grenette, juste à côté de la Cathédrale de St-Nicolas. Ils étaient encore plus de 22 000 personnes (enfants accompagnés par leurs parents) à braver le froid et à venir acclamer le Saint patron de la ville de Fribourg avec sa mitre blanche et sa crosse, monté sur son fidèle âne Babalou, les oreilles toujours belles droites comme des flambeaux.

Traditionnel lancé de biscômes

Parti depuis le Collège St-Michel, le cortège a parcouru les rues de Romont, de Lausanne et du Pont-Muré, en lançant des biscômes au milieu de la foule (que les enfants, juchés sur les épaules de leurs parents, essayaient d’attraper) jusqu’à se diriger sur le balcon de la Cathédrale, depuis lequel St-Nicolas tiendrait son traditionnel discours. Cette année notre St-Nicolas a quelque peu exagéré en s’éten-



Ce ne sont pas des lutins mais nos jeunes qui servent le vin chaud. Photos: Giuseppe Di Mauro

dant sur des arguments politiques que seuls certains adultes présents sur la place pouvaient comprendre. C’est fort dommage car les enfants présents n’en ont rien à faire de ce genre de discours! A se demander encore l’importance de tels messages et dans quels buts!

Jeunesse Syna enthousiaste

Et nos jeunes dans tout ça? Ils œuvraient sous leur tente, malgré le froid, occupés à préparer leur vin chaud qu’ils vendaient



Alessandro emballe des pâtisseries pendant que Kevin sourit aux passants.

ensuite pour récolter des sous destinés à financer leurs activités jeunesse. Comme chaque année, à tour de rôle, ils se sont relayés, de 5 heures du matin à 20 heures le soir, sous la tente de Syna. La journée fut longue pour certains (et certaines) mais c’est si sympa d’être en si bonne compagnie que l’on oublie vite le froid et la fatigue. Rendez-vous en 2015, le samedi, 5 décembre.

giuseppe.dimauro@syna.ch, Secrétaire régional et Responsable Jeunesse

Région Genève

Déclaration d’impôts

Chère collègue, cher collègue,

Le secrétariat genevois vous offre la possibilité de remplir votre déclaration fiscale 2014 (Suisses et permis C).

Cette année, la période des impôts se déroulera du 9 février au 16 avril 2015. La prise d’un rendez-vous est impérative. Pour ce faire, nous vous

invitons à contacter le secrétariat au 022 304 86 00.

Le contrôle des impôts à la source est gratuit pour nos membres et doit être fait, obligatoirement, avant le 30 mars 2015 (ne nécessite pas la prise d’un rendez-vous et s’effectue pendant les heures d’ouverture de la permanence syndicale).

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 2/15:

Clôture de la rédaction: 9 février
Date de parution: 27 février



**TOUTES.
ET.TOUS.
A.BER-
NE!A.LA.
MANI-
FESTA-
TION.
NATIO-
NALE.**

**samedi 7 mars 2015.
rassemblement:
13h30, Schützenmatte,
Berne. manif finale:
sur la Place fédérale.
www.7mars2015.ch**

Région Vaud

Hôpitaux Rennaz-Chablais

L'accord intercantonal Vaud-Valais à l'origine des Hôpitaux Rennaz-Chablais (HRC) impose une seule et unique Convention collective de travail (CCT), négociée entre 2013 et 2014. Nous vous donnons ci-après une liste non exhaustive de la nouvelle CCT et de ses annexes qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

En ce qui concerne le catalogue des fonctions rédigé par la direction des Ressources humaines (RH), non validé par les syndicats, entre en vigueur sous une forme provisoire pour une durée limitée à une année. Pour la négociation de ce catalogue, les syndicats vont organiser des groupes de travail pour les fonctions de soins, médico-technique, administration et logistique. Vous avez la possibilité, non seulement de faire recours individuellement ou collectivement pour faire rectifier la fonction et la classe mentionnées auprès de la Commission paritaire mais vous pouvez également vous annoncer pour participer à ces groupes. N'hésitez pas à vous annoncer par courriel si vous souhaitez rejoindre un groupe.

Harcèlement psychologique et sexuel

L'objectif de cette annexe à la CCT est de veiller à la protection de la santé et de la personnalité de son personnel, de le protéger contre toute forme de représailles. Nous recommandons aux personnes qui rencontrent de tels problèmes de nous consulter immédiatement. Dans cette annexe sera également abordé le thème des agressions par les patients et patientes.

Formation continue

Est instituée une Commission de formation continue (CFC) représentant tous les secteurs de l'hôpital. Elle est chargée de superviser les offres proposées, l'accès aux cours et de faire suivre les besoins du personnel en formation. Le règlement donne droit à un minimum de deux jours de formation continue par année, fixe les frais et d'autres modalités.



Une annexe à la CCT pour veiller à la protection du personnel hospitalier.

Photo: Fotolia

Le Fonds paritaire est alimenté par un apport patronal de 0,05 pour cent et employé de 0,15 pour cent prélevé sur les salaires. Ce fonds couvre les frais liés à l'application et l'exécution de la CCT et participe au financement de la formation professionnelle.

Nous vous informerons sur les autres annexes telles Retraite anticipée ou Mesures d'accompagnement dans le cadre des réorganisations de l'HRC dans un prochain numéro.

Pauses repas et piquets contraignants

Parmi les autres dossiers sensibles, le problème des pauses repas: nombre d'employés-es ne peuvent pas prendre leurs pauses sans contraintes et son régulièrement dérangées par le biper ou des appels téléphoniques à la cafeteria. Pourtant la pause n'est pas comptée comme temps de travail et est même déduite du temps de travail, sans être timbrée. Nous sommes intervenus auprès de la direction pour tenter de régler ce problème.

La nouvelle CCT exclut la pratique de piquets contraignants. Une discussion a été menée avec la direction pour trouver des solutions, le principe étant de remplacer les piquets contraignants par des gardes. La mise en place reste laborieuse et nécessitera certainement des modifications dans les cahiers des charges.

Nul doute que l'application de la nouvelle CCT va certainement poser de nouvelles questions tout au long de cette année auxquelles nous nous efforcerons d'apporter des réponses.

thierry.lambelet@syna.ch,
Responsable régional

Vous pouvez nous contacter pour toute information complémentaire ou pour annoncer votre intérêt à participer à un groupe de travail auprès de Syna Vaud, 021 323 86 17, vaud@syna.ch.

Région Jura

Ça fait Opti-MAL!

Syna Jura, membre de la Coordination des syndicats de la fonction publique jurassienne (CDS), soutient le référendum contre l'impôt minimal qui est lancé et invite ses membres à le signer massivement.

Le Gouvernement et le Parlement jurassiens ont décidé de ne pas tenir compte de l'opposition manifestée par des milliers de Jurassiens et Jurassiennes au programme d'austérité OPTIMA, un programme totalement déséquilibré qui fait appel surtout à des efforts de la part des plus modestes. Plutôt que d'entendre, notamment, les 2673 signataires de la pétition «Ça va faire Opti-MAL», les autorités jurassiennes se sont appuyées sur une coalition contre nature qui s'est entendue pour signer l'accord de la «Table ronde» du 27 août 2014. L'opposition à ce programme doit s'organiser et se préparer à mettre en évidence les contradictions qu'il comporte. Sa nécessité absolue et urgente, de même que sa fiabilité financière, restent encore à démontrer.

Aujourd'hui, il apparaît incontournable que parmi les huit décisions parlementaires pouvant être soumises à un référendum, celle introduisant un impôt cantonal minimal de 50 francs doit être absolument et fermement contestée. Elle est symptomatique de l'injustice dominante.

Table ronde branlante ...

En décembre 2012, le Parlement a décidé de bloquer la progressivité de l'impôt à quelque 400 000 francs de revenu imposable, contre environ 650 000 francs jusqu'alors. Les pertes fiscales induites ne

posaient pas de problèmes pour les finances cantonales, semble-t-il, à ce moment-là. Et voilà que moins de deux ans plus tard, on affirme que les finances cantonales vont très mal, et que les recettes fiscales notamment doivent être améliorées. Ainsi, pour compenser les cadeaux faits dès 2013 aux plus hauts revenus, on propose d'imposer davantage les plus bas revenus. Tous les contribuables ayant un revenu imposable annuel oscillant entre 100 et 12 500 francs paieront désormais un impôt, ou un impôt plus important.

Les experts de la «Table ronde» ont découvert pendant le débat parlementaire que l'impôt minimal pouvait en fait atteindre environ 90 francs, car à tout impôt cantonal il faut ajouter l'impôt communal et éventuellement l'impôt ecclésiastique. Cela donne une bonne idée du sérieux du travail de cette loge secrète.

Flagrantes contradictions

Se sont-ils rendu compte que la diminution d'un pour cent annuellement de la pression fiscale ne s'appliquera pas à cet impôt minimal? Se sont-ils rendu compte que cet impôt, lorsqu'il concernera des per-



Référendum contre l'impôt minimal lancé! Photo: Archives

sonnes à l'aide sociale, sera finalement payé par l'Etat lui-même à travers les prestations qu'il verse à ces personnes? Se sont-ils rendu compte que la mise en place d'un tel impôt créera un nombre important de problèmes administratifs qui occasionneront des frais à l'Etat? Plusieurs personnalités, y compris lors du vote au Parlement, ont constaté ces contradictions et s'interrogent sur le caractère utile, crédible et social de la mesure.

fabienne.turberg@syna.ch,
Secrétaire régionale

Pour plus d'information

Vous pouvez vous procurer des listes de signatures ainsi que l'argumentaire auprès de notre secrétariat régional Syna Jura, rue de l'Avenir 2, 2800 Delémont ou par courriel à delemont@syna.ch.

Le Comité référendaire

CS•POP, Les Verts, la Coordination Des Syndicats (CDS) de la fonction publique jurassienne (APJU, SEC, SEJ, SPCJ, SSP, Syna), et Unia Transjurane

Régions Fribourg – Bulle – Neuchâtel

Nous remplissons votre déclaration d'impôts

- | | | |
|--|---------------------|----------------------|
| • Dans votre région | Membre: | Non membre: |
| • Recours en cas de nécessité | Fr. 50.– simple | Fr. 80.– simple |
| • Sur rendez-vous: Mme Laurence Tercier, | Fr. 70.– spécifique | Fr. 100.– spécifique |
| Tél. 077 494 70 51 | | |

Inas

Giornata formativa

Due intense giornate di lavoro hanno visto le operatrici e gli operatori del patronato Inas Svizzera riunirsi a Losanna, per perfezionare ed aggiornare le proprie competenze alla luce delle nuove procedure telematiche di archiviazione.

Sotto la guida sapiente di Roberto Crugnola, coordinatore dell'Inas Svizzera, e dei relatori da lui invitati: Danilo Arcuri, per le nuove procedure INPS in via telematica; Gianmarco Gilardoni, per l'assicurazione disoccupazione in Italia; e Silvano Salvadori (responsabile della cassa di disoccupazione SCIV) per l'assicurazione disoccupazione in Svizzera.

Syna e Inas

I partecipanti hanno potuto approfondire le nuove modalità di presentazione delle domande INPS in via telematica (pensione, ricostituzione, variazioni delle



Un corso interessante e istruttivo del patronato Inas a Losanna.

Foto: Sabine Hunger

posizioni assicurative, ecc.) ed anche le novità riguardanti le assicurazioni della disoccupazione in Svizzera e in Italia.

Per il Syna erano presenti: il segretario centrale Nicola Tamburrino, amministratore delegato e membro del consiglio d'amministrazione Inas Svizzera. Sabine Hunger, delegata delle politiche sociali e membro del consiglio d'amministrazione Inas Svizzera, e Francesco Cosentino, segretario regionale.

Il Syna è sempre presente in queste occasioni e incoraggia gli sforzi del patro-

nato Inas, per consolidare sempre più un rapporto di collaborazione pluridecennale, che sta al passo coi tempi e non si ferma davanti le richieste di digitalizzazione e di informatizzazione che i ritmi del mondo attuale richiedono. L'ottima collaborazione tra Inas e Syna sarà anche per i prossimi anni una garanzia e un impegno.

francesco.cosentino@syna.ch,
Segretario regionale

Negoziazioni salariali 2015

Quo vadis, mestiere del falegname?

Con una crescita del PIL dell'1,6 per cento, quest'anno l'economia si è sviluppata in maniera assai positiva. L'anno prossimo il prodotto interno lordo dovrebbe aumentare addirittura del 2,4 per cento. I negoziati salariali tra il sindacato Syna e i maestri falegnami sono invece falliti.

Durante le trattative salariali si tratta di tenere in considerazione gli sviluppi in un mondo del lavoro in continua evoluzione. Il partenariato sociale non può e non deve essere lasciata per quella della sconsideratezza. Tornate salariali con aumenti di stipendio individuali riservate esclusivamente ai collaboratori molto produttivi celano il grande pericolo dell'arbitrio e con «zero au-

menti» privano il settore sia di stimoli che di miglioramenti. Un'evoluzione dei salari trasparente è pertanto necessaria anche in periodi favorevoli.

Stipendi invariati

Syna si dice rammaricato del fatto che le negoziazioni salariali siano fallite. I maestri falegnami si rifiutano infatti categoricamente di accordare aumenti e di adeguare il salario minimo già da tempo in stallo. Nonostante il volume delle ordinazioni continui a crescere da anni e le previsioni siano tuttora intatte. Con il loro salario invariato dovranno dunque pagare i premi delle casse malati che continuano a crescere.

La strada del partenariato sociale

Ma come si presenta la situazione del settore in questo momento? Se il mestiere del falegname vuole evolversi ed evitare di perdere ancora più della sua attrattività, deve progredire.

dire. Molti falegnami professionisti cambiano ramo o cercano lavoro nelle imprese statali.

Bisogna pertanto fare tutto il possibile per rendere più attrattivo il mestiere. Syna esige un partenariato sociale reale e per il futuro adeguati aumenti salariali. I falegnami dimostrano giorno dopo giorno il loro impegno e meritano pertanto il dovuto rispetto!

toni.walker@syna.ch, Segretario centrale per il ramo della falegnameria

Ci sono anche fatti positivi

Per 2015 il Consiglio federale ha fissato il tasso d'interesse minimo LPP per gli averi di vecchiaia obbligatori all'1,5 per cento. La commissione di assicurazione della cassa pensioni nel ramo della falegnameria ha invece deciso di corrispondere un interesse pari al 3,5 per cento.

Día de acción para la mujer, 7 de marzo 2015

¡Vámos a Berna!

En Suiza las mujeres todavía ganan 20 por ciento menos que sus colegas masculinos en trabajos equivalentes. Así cada año las mujeres pierden 7,7 mil millones de francos suizos. Ese dinero les hace falta a las mujeres, a sus familias y más tarde para su jubilación.

La desigualdad salarial tiene una larga tradición y comienza donde esta lamentablemente todavía anclada hasta hoy: en la cabeza. Desde su principio los salarios de las mujeres se miraban sólo como un sueldo adicional al sueldo de su marido y los trabajos a los que se les permitía el acceso a las mujeres se miraban como menores, porque se pensaba que las mujeres podían rendir menos física y mentalmente que los hombres. Entre 1890 y 1914 la desigualdad salarial equivalía de 53 a 65 por ciento. Eso quiere decir que las mujeres ganaban dos tercios menos que los hombres, por el simple hecho de ser mujeres. La discriminación salarial queda registrada en los convenios colectivos (GAV/CCT) – ¡hasta mediados de los años 1990!

Inclusive los sindicatos por mucho tiempo se negaron a luchar por sueldos iguales para trabajos equivalentes. El movimiento obrero mismo alababa el modelo de «familia ideal» donde el hombre trabajaba fuera de casa y «alimentaba» a la familia y la mujer se quedaba en casa cuidando de su familia. La realidad social obligó a cambiar la manera de pensar. Muchas familias no pudieron sobrevivir sin el sueldo de la mujer y al mismo tiempo muchos hombres de repente se vieron amenazados en el mercado laboral por la competencia de las mujeres. Hoy día existe la igualdad en el campo de la

formación técnico-profesional, pero una vez entrando al mercado laboral comienza la desigualdad perjudicando a las mujeres. ¡Eso es una vergüenza para un país tan rico como lo es Suiza!



Igual o equivalente

Existe una diferencia entre igual y equivalente, pero la discriminación es la misma. Una de las intenciones en la implementación del artículo constitucional por la igualdad en 1981 era erradicar la discriminación salarial, una meta que hasta hoy no se ha cumplido. En los sectores donde trabajan más mujeres los sueldos todavía son mucho más bajos que en los sectores donde trabajan mayormente hombres, lo que se puede observar inclusive en los convenios colectivos. Trabajos equivalentes en nuestra sociedad no tienen el mismo valor como muestran numerosos estudios. Quizás es ahí donde tenemos que preguntarnos a nosotr@s mism@s: ¿Que labor para mi tiene más valor? ¿Y cómo veo yo la igualdad de géneros?

Y obviamente para trabajos iguales hay que pagar sueldos iguales. Pero inclusive ahí los estudios muestran: ¡No hay igualdad! Las mujeres ganan menos. Punto. Además pocos superiores o responsables de recursos humanos saben, que el mismo salario se debe pagar no solamente para trabajos iguales, sino también para trabajos equivalentes. Viendo estas circunstancias ¿cómo se pueden realizar cambios?

¿Por qué ir a Berna?

Viendo la larga tradición de discriminación salarial se plantea la pregunta por qué ir a Berna. Aquí un par de argumentos porque tu deberías venir:

1. En primavera/verano el consejo federal (Bundesrat) presentará una nueva estrategia para implementar la igualdad salarial. El consejo federal debería considerar desde ya que tod@s estamos a favor de esa igualdad y que estamos dispuest@s a luchar por ello. ¡Vámos a Berna!
2. El debate acerca de previsión de la vejez del 2010 está sobre el tapete. Aquí otra vez las mujeres se ven enfrentadas a desventajas enormes. Por ejemplo se está debatiendo el alza de la edad para jubir-



Por la igualdad salarial y por la promoción del trabajo a tiempo parcial para tod@s. Foto: Fotolia

larse. ¿Ganar menos y trabajar más? ¡Eso sí que no! ¡Vámos a Berna!

3. Para avanzar en la conciliación familia-trabajo es indispensable que tod@s tengan las mismas chances, las mismas oportunidades de carrera – y los mismos sueldos. Todos los padres jóvenes que quieren también pasar tiempo con sus hij@s deben de ir ¡a manifestarse a Berna!
4. Syna en su congreso del 2014 se pronunció determinantemente en favor del trabajo profamiliar, en favor de la igualdad salarial y por la promoción del trabajo a tiempo parcial para tod@s. Por eso también vamos a Berna: No queremos producir palabras vacías, queremos mostrar nuestro compromiso con lo que decimos. El 7 de marzo 2015 es una oportunidad perfecta para marcar una fuerte presencia de Syna.

sabine.hunger@syna.ch,
Servicio política social

En la siguiente página web encuentras más información y argumentos acerca de la temática www.syna.ch > Lavoro/Diritto > Parità dei generi. Y inscripción y organización es tramitada por la Región, por favor, dirígete a tu Oficina Regional. ¡Anótate el 7 de marzo desde ya! ¡Podemos contar contigo!

As Seguradoras de vida

Parar com o enriquecimento!

O Conselho Federal propôs no pacote de reformas para a Reforma 2020 uma redução da taxa mínima (taxa legal) para 92 por cento. Embora este seja um passo na direcção certa, não é o suficiente por muito tempo.

Muitas PME's mantêm as suas pensões complementares de reforma através de uma companhia de seguros de vida. A Quota Legal define para tal, quanto o Segurado deve beneficiar do rendimento e quanto deve a Seguradora reter para si e para os seus Accionistas.

Aumentar a Quota Legal

Hoje, a taxa mínima situa-se nos 90 por cento, o que significa que a Seguradora poderá reter dez por cento dos rendimentos para si. Graças a este Regulamento, anualmente, são extraídos entre 600 a 700 milhões de Francos em lucros provenientes dos planos complementares de reforma. O Conselho Federal propõe agora aumentar este limite para 92 por cento. Com esta partilha de lucros, a Seguradora fica mais limitada. Para o Segurado esta é uma boa notícia, porque isso deixa mais dinheiro o plano complementar de reforma, o qual mais tarde é disponibilizado às Reformas. O aumento para 92 por cento é, no entanto – falando diplomaticamente – no máximo moderado. Para que houvesse realmente mais dinheiro para pensões dos Segurados, seria necessário muito mais medidas fundamentais.

Seguradoras lamentam-se por nada

As Seguradoras têm regularmente um discurso lúgubre, que qualquer outra restrição torna o negócio tão inútil que têm de desistir – e principalmente, por causa das baixas taxas de juro não serem mais tão atractivas. Vários factores sugerem, no entanto, claramente o caminho oposto: o mais evidente é o facto de as seguradoras há já alguns anos que são altamente rentáveis mesmo num ambiente de baixas taxas de juro e com a expansão ainda maior da sua carteira de clientes. Uma razão para tal, é os excessivos e enormes prémios de risco, os quais as Seguradoras podem arrecadar. No ano passado, as Seguradoras do ramo Vida tiveram

Os lucros das companhias de seguro de vida com o segundo pilar (2005–2013 a milhão CHF)

	Lucros/ Perda total	Allianz	AXA ¹	Basler	Mobiliar	Helvetia	Swiss Life ²	Zurich	Pax/ sobrar ³
2005	600,2	38,0	168,5	62,9	37,7	24,7	151,7	66,3	50,3
2006	696,2	37,7	184,1	54,2	73,1	57,3	191,6	82,7	15,6
2007	693,4	40,7	171,8	60,8	38,3	57,8	212,0	95,9	16,0
2008	-905,9	24,2	150,7	4,2	-12,8	15,4	-1082,8	16,4	-21,2
2009	629,6	40,8	178,9	39,3	48,8	34,1	206,3	69,1	12,3
2010	609,9	41,6	183,2	31,8	42,8	54,1	165,3	82,8	8,4
2011	627,7	41,9	178,2	9,6	35,9	55,7	213,5	80,8	12,1
2012	660,8	44,2	190,6	45,6	31,0	58,7	206,3	79,4	5,1
2013	677,7	41,1	212,4	48,5	22,4	60,2	197,6	81,6	13,9
Total	4289,6	350,2	1618,4	356,9	317,2	418	461,5	655	112,5
total/ ano	476,6	38,9	179,8	39,7	35,2	46,4	51,3	72,8	12,5

¹ Incl. Winterthur Vida 2006–2008 antes da fusão.

² Até 2008 Rentenanstalt.

³ Pax, Nationale, Phenix, Generali, Genevoise, Zenith. Das quais apenas a Pax está no mercado.

Fonte: FINMA

um encaixe de 2,6 mil milhões de Francos Suíços em prémios de risco, mas apenas pagaram 1,4 mil milhões de francos suíços no ramo Vida e Invalidez. Esta proporção 2:1 absolutamente inaceitável tem sido o padrão nos últimos anos. Este é um negócio muito lucrativo e em grande parte sem risco empresarial. Afinal, o Conselho Federal deu agora um mandato explícito à Finma para avaliar o carácter abusivo dos prémios de risco. Na área de investimentos (Plano Poupança), o negócio continua a florescer: As Seguradoras, nos últimos dois anos apesar das taxas de juro baixas alcançaram um excedente bruto acima dos dois mil milhões de francos. Por isso, não nos devemos deixar enganar pelas lamentações.

Aumento para 95 por cento é realista

A Travail.Suisse tem vindo nos últimos anos a pedir o aumento da taxa mínima para 95 por cento. Um tal aumento desta natureza, não só seria justo como também serviria para a segurança do sistema, pois a distribuição de lucros a partir do segundo pilar é limitada, portanto a Seguradora deve dar mais do excedente bruto aos Segurados.

A Seguradora pode distribuir esse dinheiro directamente ao Segurado através do excedente de fundos ou pode reter o dinheiro a favor do Segurado. À medida que o risco de negócio da Seguradora diminui, é frequente que a Seguradora opte por esta via. Este dinheiro é utilizado, em contraste com os pagamentos aos Accionistas, não a partir do segundo pilar. Ele também serve para o Segurado. Ao mesmo tempo, a Seguradora tem um Risco menor de ter de injectar capital próprio. Em última análise isto aumenta a estabilidade do sistema.

Um aumento da taxa mínima é portanto útil e absolutamente viável para a Seguradora, Se, no entanto, se uma ou outra desejar sair hoje existem bastantes alternativas. Em última análise, o plano de pensões é um seguro social. Os seus parâmetros não se podem basear essencialmente na motivação para o lucro por parte dos intervenientes, mas devem ser projectados para benefício do Segurado.

Matthias Kuert Killer,
Chefe da Política Social,
kuert@travailsuisse.ch

Cours 2015



Introduction à l'informatique.

Samedi, 7 mars 2015, de 09h00 à 12h00, secrétariat régional Syna, Lausanne.

Contenu: histoire de l'informatique, fonctionnement d'un ordinateur et de ses périphériques, sauvegarde des données sur différents supports, sécurité informatique, exercices pratiques destinés à se familiariser avec un ordinateur

Intervenant: Philippe Chappuis, formateur informatique et bureautique

Inscription: jusqu'au vendredi, 6 février 2015

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

A la découverte de l'Aïkido Verbal – la recherche de l'équilibre dans la communication.

Jeudi, 26 mars 2015, de 09h00 à 17h00, Hôtel NH Hôtel Group, Fribourg.

Contenu: présentation de l'Aïkido, les origines d'un conflit verbal, posture et attitude en Aïkido Verbal, divers exercices pratiques, échange d'expériences, synthèse de la journée.

Animation: Julien Gogniat et Kévin D'Alton, formateurs et coaches au sein d'Ennoia

Inscription: jusqu'au jeudi, 26 février 2015

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

Se préparer à la naturalisation.

Jeudis, les 26 mars, 30 avril et 28 mai 2015, de 19h00 à 21h00, secrétariat régional Syna, Villars-sur-Glâne.

Contenu: clarification des procédures relatives à la demande de naturalisation et au dossier à présenter et des démarches administratives, fonctionnement politique de la Suisse, éléments géographiques et historiques principaux

Intervenantes: Gina Lopez, conseillère communale à Neyruz et secrétaire régionale à Syna, Nicole Aeby-Egger, ancienne membre des commissions de naturalisation du grand Conseil et de la commune de Belfaux et présidente de Syna région FR/NE

Inscription: jusqu'au jeudi, 26 février 2015

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



Photo: Fotolia

Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres 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!

Secteur de la santé

Les tendances négatives se renforcent

Le secteur de la santé, dont la croissance annuelle moyenne depuis des années est de 2,5 pour cent, est très florissant. Il compte 550 000 employées et employés exerçant 25 métiers différents. Et malgré le manque de main-d'œuvre qualifiée, les conditions de travail ne cessent de se péjorer.

Le secteur de santé ne cesse de croître. A cela s'ajoute l'évolution démographique de la population et le manque de personnel qualifié. Cependant deux tendances significatives sont principalement responsables de la détérioration des conditions de travail. La première consiste à se détacher du financement de l'établissement pour donner la priorité au financement des prestations. Cette tendance concerne surtout les hôpitaux qui fournissent la majorité des prestations stationnaires. Pour atteindre l'objectif d'économie des coûts, une tarification hospitalière unique a été introduite en 2012 sur tout le territoire suisse. Ce changement de paradigme oblige les hôpitaux à se comporter sur le marché comme des entreprises orientées bénéfiques, à penser et à agir en entreprises.

Par la suite, sous l'impulsion de cercles politiques libéraux, de plus en plus d'hôpitaux cantonaux et régionaux ainsi que des foyers et homes médicalisés pour personnes âgées ont été détachés des administrations publiques et intégrés à des entités juridiques autonomes. Cela déstabilise les rapports de travail, notamment parce qu'ils sont désormais soumis au droit privé. L'augmentation annuelle automatique des salaires selon les années de service appartient au passé; les salaires sont maintenant évalués selon les conditions du marché et les performances. Comme nous le signalent des employées et des employés, le nouveau credo se manifeste concrètement dans le quotidien professionnel par des réductions du personnel, l'engagement ou le désengagement à court terme pour une tâche et l'élaboration de plans de travail toujours plus serrés! Les employeurs veulent atteindre une charge de travail maximale et exigent une flexibilisation maximale du personnel.

Des conditions précaires

La deuxième tendance concerne les conditions de travail des soins ambulatoires et à domicile des personnes âgées. La Spitex, Association suisse des services d'aide et de soins à domicile, est le plus grand pourvoyeur de ces prestations. Toutefois, de plus en plus de privés investissent ce domaine lucratif. Ici, nous remarquons une évidente détérioration des conditions de travail: les modalités du travail sur appel ne garantissent ni tâches ni plan de travail. Au contraire: les collaboratrices et collaborateurs doivent rester disponibles tout au long de la journée, sans être indemnisés pour cela et sans avoir la certitude d'être finalement appelés au travail. Ils ou elles accomplissent auprès de l'établissement un travail de permanence qui dure 12 heures et plus. Toutefois, seule la moitié de ce temps leur est payée. Dans un autre établissement privé d'aide et de soins à domicile, les employées et employés accomplissent leurs tâches de 6 heures le matin à 21 heures le soir, sans pause ou temps de repos, le client ne devant pas rester livré à lui-même. Ce sont des situations immorales et l'observation attentive de certains employeurs donne l'impression qu'ils exploitent leurs travailleuses et travailleurs.

Notre mandat en tant que syndicat

Syna a constaté il y a déjà des années que le secteur de la santé était insuffisamment syndicalisé. Nous sommes aujourd'hui partenaires de pratiquement toutes les conventions collectives de travail (CCT) qui sont conclues avec les hôpitaux. Nous sommes aussi partenaires de conventions avec les foyers et homes médicalisés pour personnes âgées dans plusieurs cantons ro-



De longues périodes d'activité sans pause sont la triste réalité des soins ambulatoires.
Photo: Fotolia

mands (Jura, Genève, Vaud, Neuchâtel), mais aussi à Lucerne, où nous venons de signer la CCT pour des soins de longue durée. Les tendances actuelles confirment que nous nous devons d'intervenir. En particulier lorsque des privatisations douteuses sont annoncées. Si des rapports de travail de droit public doivent devenir des rapports de travail de droit privé, nous exigeons des CCT pour le maintien et l'amélioration des conditions de travail. Nous sommes les interlocuteurs des travailleuses et travailleurs qui œuvrent dans des situations précaires et représentons les demandes de nos membres face aux employeurs. Le manque de personnel qualifié et l'insécurité concernant les futures possibilités de recrutement à l'étranger jouent en notre faveur. De fait, les employeurs sont conscients d'avoir à se soucier de leurs collaboratrices et collaborateurs, qui n'auront aucune peine à trouver un nouvel emploi.

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

Second-œuvre de Suisse romande

Le mépris des patrons

Malgré les importants rassemblements des travailleurs et une pétition, les employeurs des métiers du second-œuvre de Suisse romande refusent, pour la troisième année consécutive, d'augmenter les salaires pour 2015.

Dans Syna magazine 10/14 (page 16), nous avons relaté la situation des négociations salariales du second-œuvre de Suisse romande. Dans l'intervalle, nous avons reçu la réponse des employeurs refusant la reprise des négociations et ainsi de toute augmentation salariale pour 2015.

Suite à la dernière offre patronale d'augmenter les salaires de 20 centimes de l'heure – à peine 35 francs par mois – des importants rassemblements ont eu lieu dans toute la Suisse romande. En témoignage de la grogne qui règne sur les chantiers, une pétition munie de 3500 signatures, soit un quart des travailleurs de la branche, a été remise aux employeurs. Malgré tous ces signaux, le patronat refuse le retour à la table de négociation.

Manque de reconnaissance

Cette décision inadmissible fait l'impasse sur les augmentations de charges pour les salariés, notamment les loyers et les primes d'assurance maladie qui n'ont fait qu'aug-

menter. Sans revalorisation, le pouvoir d'achat des travailleurs va s'éroder, les laissant en 2015 avec un revenu disponible inférieur à celui de 2014. C'est aussi un regrettable manque de reconnaissance et de considération envers des travailleurs qui contribuent largement à la prospérité des entreprises. Les patrons sont les seuls à récolter les fruits du travail!

La convention collective de travail de la branche est en vigueur jusqu'à la fin 2016 et vu l'état d'esprit actuel, les prochaines négociations de renouvellement risquent d'être plus que difficiles.

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

Négociations salariales 2015

Quo vadis, menuiserie?

L'économie s'est bien développée en 2014 par une croissance de 1,6 pour cent du produit intérieur brut (PIB). En 2015, 2,5 pour cent sont pronostiqués. Les négociations salariales actuelles entre Syna et les Maîtres-menuisiers ont échoué.

Au cours des négociations salariales, il s'agit d'ouvrir l'œil sur un monde du travail en changement. Le partenariat social ne doit pas être sacrifié sur une vision à court terme. Les augmentations salariales individuelles qui ne sont octroyées qu'aux collaboratrices et collaborateurs ultra performants renferment le gros danger de l'arbitraire. Une augmentation salariale claire doit être également octroyée dans une période économique prospère. Les blocages salariaux n'apportent ni progrès ni attrait de la branche.

Aucune modification salariale

L'échec des négociations déçoit Syna. Les Maîtres-menuisiers ne sont dispo-

sés ni à octroyer une augmentation salariale, ni à adapter les salaires minimaux qui stagnent depuis longtemps. Et cela malgré plusieurs années de carnets de commande pleins et de perspectives intactes. Ils oublient qu'avec le même salaire, le menuisier doit toujours payer des primes de caisse-maladie toujours plus élevées.

Le chemin du partenariat social

Inévitablement, se pose la question de savoir où s'en va la branche. Si elle veut s'épanouir et ne pas perdre en attractivité, elle doit se développer. En effet, beaucoup de professionnels-elles migrent vers de nouvelles branches ou vers des fonctions publiques. Des budgets familiaux en déséquilibre conduisent à cette mutation professionnelle. Pourtant, il s'agit de faire évoluer la branche de la menuiserie. A l'avenir, Syna attend des entrepreneurs un véritable partenariat social et une augmentation correspondante des salaires. Les menuisiers s'engagent, c'est pourquoi ils méritent le respect!

toni.walker@syna.ch,
Secrétaire central de la menuiserie



Un salaire identique pour les menuisiers. Les employeurs adoptent une position rigide, inacceptable.
 Photo: Fotolia

Meilleur exemple

Pour 2015, le Conseil fédéral a fixé le taux d'intérêt minimal obligatoire des avoirs vieillesse/LPP à 1,5 pour cent. La Commission d'assurance de la Caisse de pension de la menuiserie a fixé le taux d'intérêt à 3,5 pour cent.

Travail à temps partiel

Mon temps partagé

Syna revendique: le travail à temps partiel doit être revalorisé. Les employeurs, la politique et les partenaires sociaux doivent donner au modèle à succès du travail à temps partiel les mêmes conditions et chances qu'au travail à temps plein. Les carrières brisées et la prévoyance vieillesse réduite doivent enfin appartenir au passé.

Débuter le weekend le jeudi soir, garder les enfants le lundi, fréquenter un cours d'informatique le mercredi après-midi ou donner un coup de main aux grands-parents le mardi: tout cela, le travail à temps partiel le permet. Le travail à temps partiel est le mot-clé du quotidien professionnel de nombreux travailleurs et travailleuses. En Suisse, 59 pour cent des femmes et 14,7 pour cent des hommes – et la tendance est grandissante – travaillent à temps partiel. Le modèle à temps partiel semble un modèle à succès: l'économie comble ainsi le manque de personnel qualifié, les travailleuses et travailleurs âgés espèrent une fin d'activité professionnelle qui tienne mieux compte de leur baisse d'énergie, les familles voient une possibilité de concilier profession et éducation et les politiques se réjouissent de la baisse des coûts des maladies par un mode de travail plus respectueux de la santé. Plus d'une ou d'un peut penser à un beau monde mais alors pourquoi malgré le temps partiel, je souffre de stress et de pression dans ma vie professionnelle?

Mon temps partiel...

Malheureusement, le temps partiel n'en est pas vraiment. Les conditions de travail ne sont que celles offertes par l'employeur. Pendant que des employées et employés bien formés reçoivent un bon et régulier salaire à temps partiel, d'autres travailleurs et travailleuses, avec un bas salaire et un faible taux d'activité, sont confrontés à un grand nombre de facteurs discriminants. Premièrement, la déduction de coordination de la prévoyance professionnelle les frappe plus durement. Deuxièmement, de nombreux employés et employés n'atteignent même pas la limite salariale mi-



Le travail à temps partiel permet aux deux parents de travailler et de prendre soin de leurs enfants.

Photo: Syna

nimale pour être soumis au deuxième pilier. Troisièmement, ils sont appelés très souvent, compte tenu de leur faible taux d'activité, à une disponibilité d'engagement immédiate, à faire des heures supplémentaires. Et les conséquences sont évidentes: du stress provoqué par les appels irréguliers et les courts engagements au travail de même que des revenus fluctuants et des rentes vieillesse incertaines.

...mes chances professionnelles...

Les conditions cadres inégales entre le temps partiel et le temps plein revêtent une autre dimension: l'égalité entre femmes et hommes dans la vie active. En Suisse, ce sont avant tout les femmes qui travaillent à temps partiel et qui sont donc les plus concernées par ces mauvaises conditions de travail. L'égalité signifie que les hommes et les femmes vivent de la même façon l'engagement dans la vie professionnelle, sans être désavantagés sur le plan salarial, les chances de carrière, la répartition des tâches et les possibilités de formation. Mais la réalité est tout autre: les employés et employées à temps partiel sont souvent écartés de promotions et peuvent rarement profiter de perfectionnements professionnels. Des études démontrent aussi que le travail à temps partiel engendre des répercussions

négatives sur le salaire. Plus le taux d'occupation est élevé, plus haut est le salaire comparé à la moyenne des salaires mensuels standardisés.

...en équilibre!

Le travail à temps partiel est un pilier important de notre monde du travail actuel. Sans lui, la compatibilité entre profession et famille, l'engagement social, le perfectionnement professionnel et notamment le travail privé ne seraient pas possible. La politique, les employeurs et les partenaires sociaux doivent enfin négocier: le montant de coordination doit être aboli. Chaque travailleuse et travailleur a droit à une prévoyance vieillesse calculée sur le salaire effectivement gagné durant la vie professionnelle. L'activité à temps partiel des travailleurs et travailleuses est à respecter et les périodes d'engagement sont à réguler de telle façon qu'elles n'ouvrent pas une plus grande flexibilité horaire. Les loisirs des employées et employés à temps partiel sont à préserver et la disponibilité totale et exclusive à l'engagement ne doit pas devenir réalité. C'est pourquoi nous disons: Syna promeut l'équilibre entre travail et loisirs!

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

Jeunesse.Suisse

La jeunesse a le vent en poupe!

En 2015, la jeunesse Syna a du pain sur la planche. Lors du Congrès 2014, Syna a fixé des objectifs clairs pour elle. Pour les atteindre, nous avons besoin de tous. Et avant tout des jeunes.

Le syndicat, comme beaucoup d'autres associations, est confronté à la baisse des effectifs. Beaucoup de motifs expliquent ce phénomène. Un changement dans les valeurs est une explication. Ou des frais fixes croissants qui, par rapport aux recettes variables, ne laissent pas une grande marge de manœuvre. Cependant les motifs sont secondaires. En premier lieu, il est important de prendre des initiatives pour combler cette baisse. Entre autres, maintenir des échanges de proximité avec les jeunes afin de cibler directement les obstacles. C'est pourquoi Syna va se concentrer plus intensivement cette année sur cette problématique.

Qu'est-ce qui t'intéresse?

On dit souvent des jeunes qu'ils ne sont pas actifs en politique, ne sont pas intéressés ni participatifs. Au cours de mes trois premières années d'activité à Syna, j'ai constaté beaucoup de choses. Mais en aucun cas des jeunes politiquement passifs. Partout où je les ai rencontrés – au Congrès, au Conseil jeunesse de Jeunesse.Suisse, lors d'assemblées de délégués-es ou lors de manifestations dans les régions – les discussions ont été spontanées, des avis ont été échangés et des prises de position adoptées. Afin que nous puissions prendre en considération ces multiples opinions, tous les jeunes intéressés sont invités à un échange d'idées le 25 avril 2015 à Olten.



La jeunesse Syna mène la danse. L'année dernière, elle a entraîné le Congrès. Cette année, elle lance des invitations partout!

Photo: Syna

Quelques jeunes membres Syna s'engagent déjà auprès de Jeunesse.Suisse, l'organisation jeunesse de notre faïtière Travail.Suisse. Ils seront également présents ce jour-là et vous donneront un aperçu de leur travail. Leur motivation, leur engagement et leurs objectifs peuvent inspirer et motiver d'autres jeunes.

Apprends à nous connaître!

Cette manifestation n'est qu'une partie du travail syndical de la jeunesse Syna – nous en faisons beaucoup plus. Par exemple, nous avons mis sur pied cette année des cours spécifiques pour les jeunes. Un cours de recrutement avec coaching, un cours fiscal, un autre sur les assurances sociales et tout ce que tu dois encore savoir lorsque tu construis ton autonomie. Des conférenciers externes ani-

meront ces deux cours. Mais des membres de Jeunesse.Suisse prépareront les thèmes. Particularité de ces cours: ils sont donnés en plusieurs langues, allemand et français au moins. Les documents seront élaborés en deux langues et chaque jeune s'exprimera dans sa langue maternelle. Dans ce contexte, Jeunesse.Suisse est un terrain d'entraînement.

Politiquement actif à Syna

Quatre fois par année, le peuple suisse vote sur des modifications légales, des initiatives ou des référendums. Ce sont les initiatives et les référendums qui sont les plus demandés par le peuple. Mais ce n'est qu'un chemin pour être entendu politiquement. L'autre chemin conduit à des prises de position, des communiqués de presse, des documents thématiques. Syna développe ainsi différentes requêtes pour changer la politique. Par exemple: augmentation des vacances, fixation d'un salaire minimum ou majoration des allocations familiales, etc. Pourtant ces requêtes ne concerneront les jeunes que plus tard. Si tu souhaites traiter maintenant tes requêtes, rejoins-nous absolument le 25 avril au Young Syna Day à Olten et expose-les.

Dates importantes en un clin d'œil

- 7 mars: Mobilisation nationale sur l'égalité salariale à Berne
- 18/19 avril: Cours jeunesse «Faciliter le recrutement», Interlaken
- 25 avril: Young Syna Day, Olten
- 16/17 mai: Cours jeunesse «Impôts et assurances sociales», Fribourg
- 13 juin: Journée de la génération Syna, Olten
- 10/11 octobre: 3^e Conseil national de la Jeunesse à Morschach

Pour plus d'informations, clique sur www.syna.ch > Politique > Jeunesse, <https://www.facebook.com/syna.ch> ou sous young@syna.ch.

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