

# syna Magazine

Le syndicat

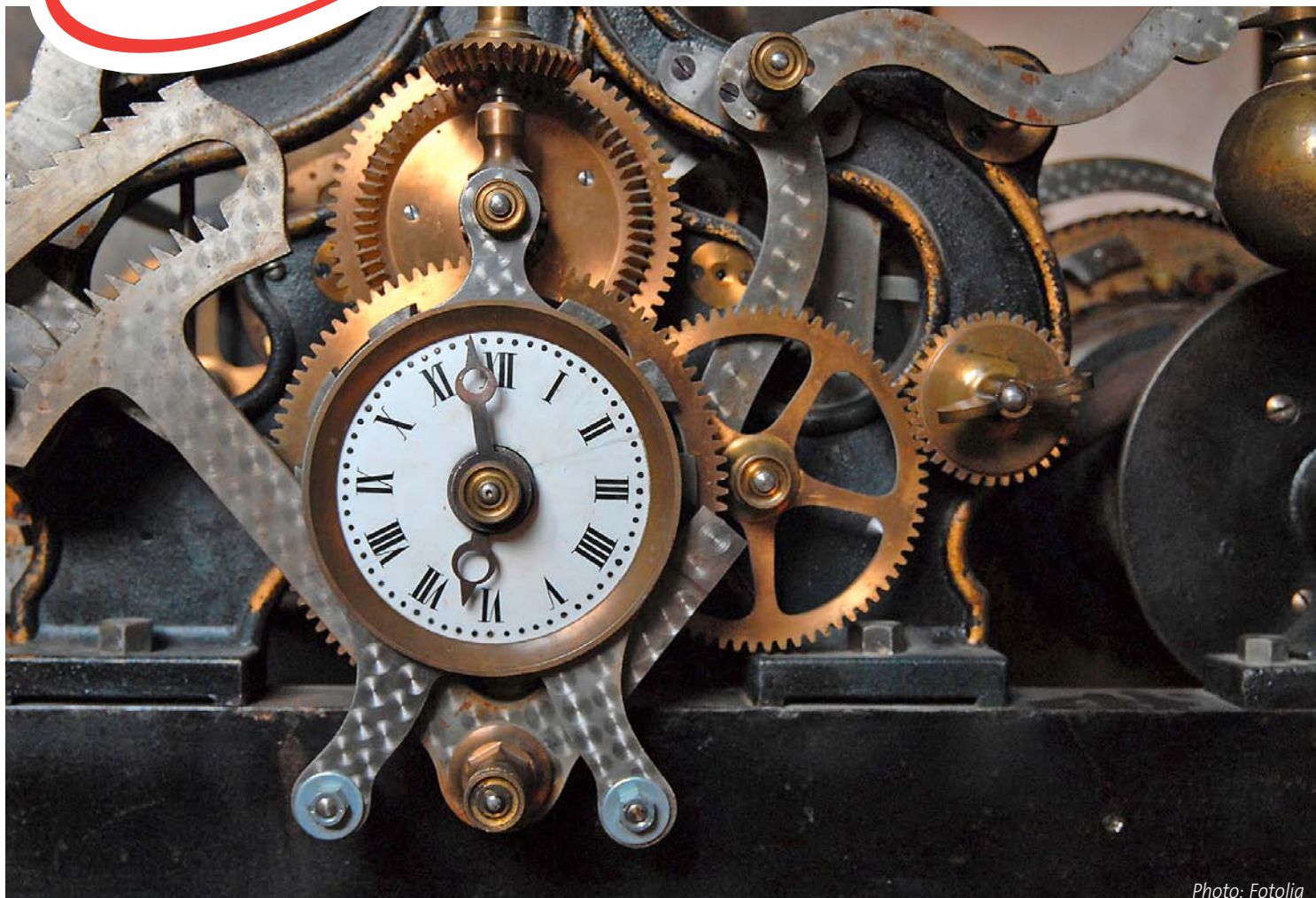


Photo: Fotolia

## Période des Fêtes – Période de travail?

Les attaques contre la loi sur le travail ne cessent tout simplement pas. Notre travail est de plus en plus nomade et flexible, mais les forces libérales revendiquent encore et toujours la suppression de l'enregistrement du temps de travail. Combien de temps encore avant qu'ils ne sacrifient aussi les jours fériés? Et, Monsieur Schneider-Amman, quid d'une république bananière? **Page 5**

### Une fin heureuse

Les salariés de l'industrie graphique peuvent se réjouir de l'issue positive des négociations. La nouvelle convention collective a été adoptée pour trois ans. De plus, la déclaration de force obligatoire est en préparation.

**Page 6**

### Sous toit

Tout s'est également bien terminé pour le secteur principal de la construction: la nouvelle Convention nationale est signée, le vide conventionnel est ainsi évité. Nous nous réjouissons beaucoup que l'avenir de la retraite anticipée dès 60 ans soit assuré.

**Page 8**

**Sommaire**

Baromètre		
Conditions de travail	<b>Page</b>	<b>3</b>
Pénalisation du mariage	<b>Page</b>	<b>4</b>
Saisie du temps de travail	<b>Page</b>	<b>5</b>
Industrie graphique	<b>Pages</b>	<b>6-7</b>
Boulangerie, pâtisserie et confiserie	<b>Page</b>	<b>7</b>
Construction	<b>Page</b>	<b>8</b>
Infos Régions	<b>Pages</b>	<b>9-12</b>
Pagina in italiano	<b>Page</b>	<b>13</b>
Página en español	<b>Page</b>	<b>14</b>
Página em português	<b>Page</b>	<b>15</b>
Cours ARC	<b>Page</b>	<b>16</b>
Brücke · Le pont	<b>Page</b>	<b>17</b>
Fenaco et Coop	<b>Page</b>	<b>18</b>
Commerce de détail et stress des Fêtes	<b>Page</b>	<b>19</b>
Rétrospective Young Syna	<b>Page</b>	<b>20</b>

**Impressum**

**Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna**

**Parutions** 10 éditions par année

**Tirage** 8026 exemplaires (REMP 2015)

**Editeur** Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 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** Nicole Holler,  
nicole.holler@syna.ch

**Impression et expédition**  
LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

**Modifications d'adresses à** info@syna.ch

**Prochaine édition**  
Vendredi, 29 janvier 2016

**Clôture de la rédaction**  
Mercredi, 13 janvier 2016, 12h00

# Changement climatique



Chutes de pierres, fonte des glaciers, sécheresse ou encore montée du niveau des mers sont autant de signes du changement climatique. Lors de la conférence sur le climat à Paris, la communauté internationale a pris un nouvel élan en faveur de la protection du climat. Il y va de notre survie et de celle de nos enfants, rien de moins. Parviendra-t-on à combattre les causes du changement climatique en prenant des mesures courageuses? Ou alors, les intérêts économiques à court terme se mettront-ils – une fois de plus – en travers d'une protection efficace?

Cet éditorial s'intéresse toutefois à un autre type de changement climatique; à des évolutions qui ne touchent pas le climat mondial, mais plutôt le microclimat helvétique. Je parle ici du changement climatique au sein de la politique suisse et du partenariat social.

## Un changement de mœurs

Quels sont les signes précurseurs de ce retournement de climat dans notre pays? Trois exemples. Durant des mois, les entrepreneurs de la construction ont refusé toute négociation visant à assurer la retraite dès 60 ans, à renouveler la convention nationale et à augmenter les salaires. Ces dernières semaines, la fermeté affichée par Syna dans sa volonté de négocier globalement ces trois questions, alliée à la détermination des ouvriers du bâtiment soutenus par leurs syndicats, ont permis une percée dans le blocage imposé par les employeurs. Au moment où j'écris ces lignes, les partenaires sociaux ont en effet pris place autour de la table de négociations, et une solution semble désormais possible. Comme pour le changement climatique mondial, l'obstination des entrepreneurs constitue-t-elle un simple aléa de la météo ou au contraire le signe alarmant d'un changement climatique durable? La

propension au conflit est-elle en augmentation, et la volonté de trouver une solution en diminution, ou le partenariat social constructif pourra-t-il être préservé?

La loi sur le travail protège la santé des travailleuses et travailleurs. Les employeurs sont toutefois de plus en plus nombreux à attaquer cette réglementation. Ainsi, l'ex candidat au Conseil fédéral Thomas Aeschi a déposé une motion demandant l'abolition de l'obligation d'enregistrer la durée du travail. Ceci minerait le fondement même de la protection de la santé des travailleurs et rendrait possible le travail gratuit à large échelle. Les secteurs du conseil, des assurances et des banques renchérissent en exigeant l'augmentation de la durée maximale du travail, des temps de repos plus courts et l'assouplissement de l'interdiction de travailler le dimanche. En brandissant l'argument fallacieux d'une diminution de la bureaucratie, ils veulent transformer la loi sur le travail en une loi sur la promotion économique.

L'acceptation de la libre circulation des personnes – et par là même des accords bilatéraux – ne peut être maintenue qu'au moyen de mesures d'accompagnement efficaces. Pourtant, c'est justement cette protection des salaires et des conditions de travail que le milliardaire Christoph Blocher (et avec lui les associations économiques) cherche à éliminer, pour la remplacer par des réglementations de contingentement qui font fi de la dignité humaine.

## Joyeux Noël!

S'agit-il ici d'un éditorial de Noël? Il s'agit d'un état des lieux à fin 2015. Le changement climatique est une réalité, aussi bien au niveau mondial qu'en Suisse. Ces changements sont dus à la maximisation du profit économique par les plus fortunés. Mais nous avons entre nos mains le pouvoir d'éviter la catastrophe. L'espoir de Noël est là. Pour autant que nous restions fidèles à nos valeurs de dignité humaine, de bien commun et de durabilité, et que nous agissions selon ces principes.

Le Comité et le Comité directeur de Syna vous remercient pour votre fidélité et votre soutien. Avec vous, nous poursuivons notre lutte contre ce changement climatique en 2016. Joyeux Noël.

**arno.kerst@syna.ch, président**



«Baromètre Conditions de travail», 3<sup>e</sup> partie

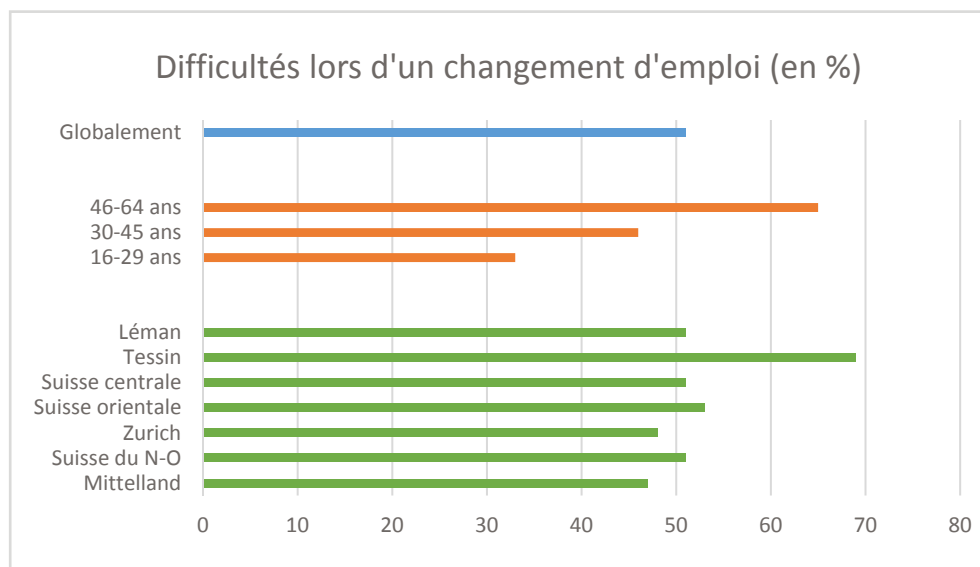
# Crainte pour l'emploi

**Avec son «Baromètre Conditions de travail», Travail.Suisse présente un instrument de mesure des conditions de travail par les travailleuses et travailleurs eux-mêmes. De bonnes conditions de travail préservent la santé, entretiennent la motivation et offrent une certaine sécurité aux salariés. Cette troisième partie met l'accent sur les résultats concernant la sécurité de l'emploi.**

Notre travail quotidien et les informations de nos membres nous procurent une image fidèle des préoccupations et besoins des travailleurs et travailleuses. Le «Baromètre Conditions de travail» doit cependant nous permettre de définir encore plus précisément où le bât blesse. Grâce à un sondage représentatif effectué à l'échelle nationale auprès de 1500 salariés, nous sommes en mesure d'établir quels sont les domaines qui posent problème et où il faut agir.

## Le fardeau d'un bas revenu

À l'évidence, le revenu joue un rôle primordial lorsque les salariés évaluent leur emploi. Il est par conséquent frappant de constater que ce point est l'un des plus mal notés du «Baromètre Conditions de travail»: en effet, 40 pour cent des salariés ne sont pas satisfaits de leur salaire, qu'ils



Les salarié-e-s de plus de 46 ans, ainsi que les Tessinois-es, sont ceux qui s'attendent aux plus grandes difficultés en cas de perte d'emploi.

Graphique: Travail.Suisse

estiment sous-évalué par rapport aux prestations qu'ils fournissent. Ce sentiment dépend fortement du niveau de qualification: les personnes au bénéfice d'une formation scolaire obligatoire, mais sans formation professionnelle ou supérieure, n'ont pas uniquement les revenus les plus bas, ils ont aussi plus souvent la sensation que ceux-ci sont sous-évalués. Dans ce groupe, une majorité (51 pour cent) estime être sous-payée. Un bas revenu constitue un poids qui contribue souvent à un sentiment d'insécurité.

## Forte crainte pour l'emploi

Au-delà des bas revenus, la crainte de perdre son emploi constitue un important facteur d'incertitude et d'anxiété. Ainsi, quatorze pour cent des salariés s'inquiètent pour leur emploi et craignent de perdre leur poste à court terme. Sur le moyen terme, cette inquiétude est encore plus marquée. En outre, de nombreux salariés s'attendent à une augmentation de leur charge de travail dans un futur proche, et 51 pour cent s'attendent à des difficultés en cas de changement d'emploi. Cela signifie qu'une majorité des travailleurs et travailleuses estime qu'elle ne retrouvera pas un poste comparable avec un salaire similaire. Les résultats sont particulièrement préoccupants parmi les salariés plus âgés. En effet, deux tiers des employés de 46 à 64 ans estiment qu'il leur

serait difficile de retrouver un emploi équivalent à celui qu'ils occupent actuellement. Cette crainte est le juste reflet des problèmes que connaissent les seniors sur le marché du travail. Les résultats par régions sont également révélateurs: ainsi, au Tessin, la crainte de perdre son emploi est bien plus marquée que dans les autres régions du pays (voir infographie).

Le «Baromètre Conditions de travail» met en exergue les problèmes inhérents aux bas revenus et révèle une inquiétude généralisée entourant la sécurité de l'emploi. Des améliorations significatives dans le domaine de la sécurité de l'emploi sont donc nécessaires avant que l'on puisse qualifier la situation de satisfaisante.

**Gabriel Fischer,**  
responsable de la politique économique,  
fischer@travailsuisse.ch

Le rapport complet est publié sous [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) > Thèmes > Travail > Conditions de travail.

Initiative pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage

# L'intention est bonne, l'initiative mal ficelée

**La votation sur l'initiative Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage aura lieu fin février. Elle demande l'interdiction de pénaliser le mariage par rapport à d'autres modes de vie. Elle cible avant tout la suppression des désavantages que subissent les couples mariés en termes de fiscalité et d'AVS.**

Au premier regard, cette ambition semble sympathique et raisonnable. Pour Travail.Suisse, la promotion de la famille est une priorité. Néanmoins, en y regardant de plus près, il apparaît que cette initiative fait plus de mal que de bien. Par conséquent, le Comité de Travail.Suisse recommande son refus.

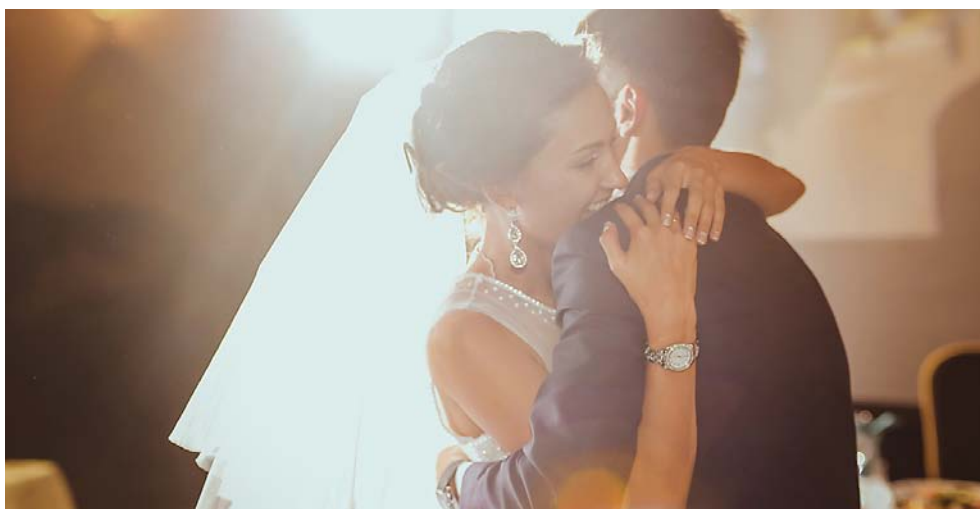
Le texte de l'initiative mentionne que: «Le mariage est l'union durable et réglementée par la loi d'un homme et d'une femme. Au point de vue fiscal, le mariage constitue une communauté économique. Il ne peut pas être pénalisé par rapport à d'autres modes de vie, notamment en matière d'impôts et d'assurances sociales.» Cette formulation est problématique sur plusieurs plans.

## Trop d'importance accordée au mariage

Pour la première fois, cette initiative définit dans la constitution ce qu'est le mariage. Pour tenir compte des évolutions de la société cependant, cette notion avait volontairement été laissée ouverte jusqu'alors.

## Congé paternité: une initiative populaire est nécessaire

*Travail.Suisse s'engage depuis des années pour l'introduction d'un congé paternité payé. Au printemps, la Commission du Conseil national s'était prononcée en faveur d'une motion en ce sens. Récemment, ce projet a toutefois été rejeté par la Commission du Conseil des Etats. Les chances sont ainsi faibles de voir cet objet passer devant le Parlement. Ce d'autant plus qu'à l'issue des dernières élections, celui-ci a glissé à droite. Ce rejet ignore les besoins de la population, dont 80 pour cent soutient un congé paternité, selon une étude représentative. Travail.Suisse, Syna et d'autres organisations étudient actuellement le lancement d'une initiative populaire sur le sujet.*



Travail.Suisse recommande le «non» à l'initiative pour le couple et la famille.

Photo: Fotolia

Ainsi, la définition proposée exclut les couples homosexuels. De plus, comme il est fait mention d'une communauté économique, le principe de l'imposition individuelle deviendrait lui aussi obsolète. Or l'imposition individuelle permettrait d'imposer chaque individu indépendamment de son état civil, ce qui, en termes de fiscalité, pourrait contribuer à plus d'équité.

## Seuls les très hauts revenus sont pénalisés

Au niveau cantonal, la pénalisation fiscale du mariage est aujourd'hui révolue. Au niveau fédéral en revanche, environ cinq pour cent des couples sont touchés, soit ceux dont le revenu imposable est supérieur à 150 000 francs par an. Les inégalités qui persistent peuvent cependant être supprimées autrement que par cette initiative. En outre, est-il vraiment judicieux de se priver de rentrées fiscales importantes

en période de déficits fédéraux et de réforme de l'imposition des entreprises III?

## Péril sur les prestations AVS des couples

Aujourd'hui, la rente d'un couple marié est plafonnée à 150 pour cent de la rente AVS maximale d'une personne seule, un plafonnement souvent considéré comme une pénalisation du mariage. En parallèle toutefois, les couples mariés bénéficient de nombreux avantages, comme les rentes de veuve/veuf et leur supplément ainsi que l'exonération de cotisation lorsque le conjoint exerce une activité professionnelle. Ces privilèges réservés aux couples mariés représentent trois milliards de francs. La pénalisation du mariage en termes de rentes AVS pour sa part représente 1,7 milliards de francs. En conclusion, une refonte de l'AVS sur une base indépendante de l'état civil coûterait aux couples mariés plus qu'elle ne rapporterait. Au vu des difficultés financières qui se profilent pour l'AVS, augmenter les rentes des couples mariés tout en conservant les privilèges qui leur sont accordés n'est politiquement pas envisageable. En définitive, cette initiative met donc en péril les diverses prestations pour couples mariés en vigueur aujourd'hui.

**Mathias Kuert, responsable de la politique sociale, kuert@travailsuisse.ch**

Attaque contre la loi sur le travail

# Leur rêve? Une république bananière!

**Pour reprendre les mots du conseiller fédéral Scheider-Ammann: «Nous ne sommes pas une république bananière!» En attaquant la loi sur le travail, c'est pourtant ce dont rêvent des cercles toujours plus larges d'employeurs.**

La tactique du salami! Une stratégie que nous avons pressentie lorsque, en février 2015, Johann Schneider-Ammann présentait son «compromis» sur l'enregistrement du temps de travail. Celui-ci prévoit que dès janvier 2016, la non-saisie du temps de travail pour les travailleurs dont le salaire est supérieur à 120 000 francs, qui sont autonomes et gèrent eux-mêmes en grande partie leurs horaires, peut être inscrite dans une CCT. Pour les autres, la saisie du temps de travail reste la règle. Pour l'instant. Car la virulence avec laquelle les employeurs s'attaquent à la protection des employés est alarmante!

## Tir de barrage néo-libéral du Parlement

Leurs partis? Le PLR, l'UDC et le PDC. Leurs noms? Portmann, Aeschi et Niederberger. Par leurs motions, tous trois visent le même but: la suppression de l'obligation de saisir le temps de travail dans des branches entières. Tous s'appuient sur l'évolution du monde du travail. Nomadisme et flexibilité, conciliation entre vie professionnelle et famille rendraient la saisie du temps de travail superflue: ces parlementaires nous prennent-ils vraiment pour des idiots?! Si la saisie du temps de travail est plus nécessaire que jamais – sauf si les employeurs se contrefichent de la santé des salariés – c'est justement parce que le travail est toujours plus morcelé, qu'il faut répondre à des emails le soir depuis la maison, que la charge de travail déborde régulièrement, et que les parents privilégient le travail à temps partiel. Même si deux ou trois motions ont été rejetées, la ligne générale est claire: le contrat de travail, qui promet un salaire en relation avec le temps de travail effectué, doit disparaître, ouvrant ainsi grand la porte



*Dès 2016, les hauts salaires ne devront/pourront plus enregistrer leur temps de travail.*

*Photo: Fotolia*

au travail gratuit – une exploitation qui ne dit pas son nom et qu'on prétend faire passer pour du travail en mode projet.

## Le doute profite aux employeurs

Johann Schneider-Ammann ne fait pas bonne figure sur ce sujet cher aux salariés. Son interprétation paternaliste du partenariat social l'a conduit à exclure Syna et Travail.Suisse des discussions décisives sur l'enregistrement du temps de travail début 2015. Parce que nous étions trop critiques – ou plutôt favorables – aux salariés. Certes, dans un entretien accordé à la NZZ, il s'exprime en faveur de l'application de la loi sur le travail: «nous ne sommes pas une république bananière.» Mais son rejet d'une «solution idéale et libérale» n'est qu'à moitié sincère, car il poursuit: «Mais je ne dis pas que la modification de l'ordonnance est la dernière étape pour moi. Je m'engage avant tout pour ce qui permet aux entreprises de rester compétitives.»

## Peur de Syna

Mais une chose retient encore le ministre de l'économie de démanteler la protection des travailleurs: sa peur des syndicats. Les travailleurs pourraient en effet ne pas si facilement avaler la pilule, et protester. Si la loi sur le travail doit changer, cela doit

être dans l'esprit de la revendication de notre congrès: une protection des travailleurs qui permet l'équilibre entre le travail et les loisirs!

Cependant, le développement d'une république bananière où le contrat de travail n'a plus aucune valeur, où le travail gratuit devient la règle et la santé est méprisée, se poursuit. L'Union patronale suisse prend les devants: une révision de la loi sur le travail est inéluctable. Les représentants du patronat des milieux des banques, des assurances, des fiduciaires et des experts-comptables s'y mettent aussi: hausse du temps de travail maximal, réduction des temps de pause et travail le dimanche pour tous. La NZZ a publié en novembre un agenda libéral, qui constitue une attaque frontale contre la protection des salaires et des conditions de travail. Et la commission du Conseil des Etats débattera du démantèlement d'une saisie équitable du temps de travail en 2016.

Membres, travailleuses et travailleurs! Si vous ne voulez pas vous réveiller demain dans une république bananière, alors unissez-vous à Syna pour protester contre cette attaque contre la dignité des salariés!

**arno.kerst@syna.ch,  
Président**



Industrie graphique

# Nouvelle CCT valable trois ans

**Au cours de cinq rondes de négociations, les délégations syndicales et Viscom se sont accordés cet automne sur une nouvelle convention collective de travail (CCT). Celle-ci sera valable du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018.**

La demande de Viscom de faire subir «un décaissage» à la CCT s'est rapidement révélée être une cure de minceur planifiée. Jusqu'à la dernière minute, l'adoption par écrit de la semaine de 42 heures est restée d'actualité. Pour leur part, les discussions au sujet des suppléments pour travail en équipe dans l'impression journaux sont également parties dans tous les sens avant qu'une solution acceptable soit trouvée.

## «A prendre ou à laisser»

Le fait que l'industrie graphique connaisse des difficultés structurelles est bien connu des représentants des syndicats. Une certaine différenciation est toutefois nécessaire, et exige de ne pas fonder une CCT uniquement sur les problèmes économiques des entreprises. En effet, certaines d'entre elles continuent d'enranger de gros bénéficiaires et profiteraient indûment de mesures de démantèlement prises au détriment des travailleurs.

Une forme nouvelle de «chantage» a été fortement dérangeante, les représentants du patronat ayant par deux fois formulé la phrase «c'est comme ça, ou il n'y aura pas de nouvelle CCT» au cours des cinq rondes de négociations. Présenter des arguments de poids fait partie du jeu des deux côtés – proférer des menaces en revanche trahit un manque d'autocensure.

## Un pas vers la DFO

En définitive, les représentants des syndicats – Syna était représenté par Tibor Menyhart et Trix Kuchen au sein du groupe de négociations – n'ont pu que partiellement imposer leur vœu de maintenir les acquis de la CCT échue. Leur demande d'établir un modèle de retraite anticipée n'a pas non plus été couronnée de succès, mais cette idée n'en est pas pour autant abandonnée.

En résumé: l'issue des négociations constitue une solution acceptable pour toutes les parties. Elle constitue également la base qui, nous l'espérons, devrait prochainement mener à la signature de la



*C'est fait! Tibor Menyhart, responsable des négociations pour Syna, discutant avec Irene Karoussos, responsable du service juridique de Viscom.*  
Photo: Bruno Fuchsli

déclaration de force obligatoire (DFO) approuvée par Viscom et qui doit encore être validée par le Seco.

## Accord des travailleurs

Le 5 décembre, plus de 100 membres des syndicats Syna et Syndicom se sont réunis à l'occasion d'une conférence de branche. Avec 97 pour cent de «oui», le résultat des négociations a été approuvé et la nouvelle CCT acceptée.

**Bruno Fuchsli, rédacteur Région orientale, bfoxli@bluewin.ch**

## Les principaux accords

- Durée: trois ans
- Suppléments pour horaires de nuit: plus de diminutions (impression de journaux: 70 pour cent, impression de ville: 50 pour cent). Maintien des acquis: «obligatoire» pour l'impression de journaux, «facultatif» pour l'impression de ville
- Salaires minimaux: inchangés
- Semaine de 40 heures: reste la durée normale du travail. Une possible introduction de la semaine de 42 heures nécessite un accord écrit (s'applique désormais aussi à l'impression de journaux).
- Pausés: considérées comme temps de travail en cas de travail par équipes
- Indemnités pour frais de repas et pour pauses extraordinaires (sans quitter son poste de travail): abandonnées. Compensation dans les deux cas pour ceux qui bénéficiaient déjà de ces indemnités.
- Constitution de la fortune: se poursuit pour ceux qui en bénéficient déjà; pas de nouveaux contrats possibles.
- DFO de la CCT: la demande sera déposée. Après son approbation, elle s'appliquera à tous les travailleurs.
- Contributions de solidarité et pour frais d'exécution: 360 francs par année pour les employés qualifiés, 180 francs pour les non qualifiés
- Formation continue gratuite: via les cours Helias, financement assuré.

## 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!**

Industrie graphique

## Fondation de prévoyance

**Le développement positif de la fondation de prévoyance de l'industrie graphique (FPIG) a également persisté durant l'année de référence écoulée 2014.**

Le taux de rendement global de la FPIG était pour l'année de référence 2014 de 7,02 pour cent (année précédente 5,32 pour cent). Grâce à ce résultat de placement réjouissant, le taux de couverture de la FPIG a atteint un niveau encourageant de 111,4 pour cent. Le patrimoine de la FPIG a progressé à presque 125 millions de francs.

Les 300 assurés et les 71 entreprises ont versé, au total, 5,4 millions francs sous forme de cotisations et de prestations d'entrée.

Le nombre des ayants droit à une rente de la FPIG se montait fin 2014 au total à 306 personnes; globalement, 4 millions de francs ont été versés au titre des rentes – comme l'année précédente. 0,3 millions de

francs ont été perçus en prestations en capital lors de la mise à la retraite.

### Coûts transparents

La fondation a repris en son temps les obligations de l'ancienne fondation de prévoyance de l'ASAG. Pour ce faire, des rentes ont été versées à 377 bénéficiaires. Les paiements se sont élevés à plus de 700 mille francs (presque 10 pour cent en moins par rapport à l'année précédente).

Pour répondre aux directives de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP) relativement à la transparence des coûts dans la gestion de la fortune, il est également fait état depuis 2013 des frais pour des investissements indirects comme des fonds, des fondations de placement ou des ETF dans les bilans annuels. Selon un sondage effectué auprès des membres de l'ASIP, 98,6 pour cent des fortunes ont un coût de gestion transparent (FPIG 100 pour cent). Les frais moyens dont il est fait état se montent à 42,6 points de base (43 centimes

par 100 francs de fortune) des placements «transparents» (FPIG 48 points de base). C'est une très bonne valeur et démontre que la prévoyance professionnelle collective est rentable.

Or le but d'un organisme de prévoyance ne doit pas seulement être de parvenir à une réduction des frais de gestion de la fortune, mais il faut également arriver autant que possible à une performance nette élevée. En fin de compte, ce ne sont pas les frais, mais la performance nette qui définira combien les assurés toucheront sur leur capital.

**beat.schwaller@syna.ch, directeur de l'administration et des finances**

*Le rapport annuel 2014 commenté peut être obtenu auprès de la FPIG, c/o AGRAPI, case postale, 3000 Berne 6. Vous trouverez aussi d'autres informations sur: [www.fpig.ch](http://www.fpig.ch)*

Boulangerie, pâtisserie et confiserie

## Convention collective pour tous

**A l'issue de longues négociations, Syna est parvenue à obtenir une amélioration de la convention collective (CCT) pour la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale suisse. Le Conseil fédéral a en outre décidé de la déclarer de force obligatoire.**



*Un signe de reconnaissance envers les boulangers, pâtisseries et confiseurs: la CCT est déclarée de force obligatoire. Photo: Fotolia*

Entrée en vigueur en novembre 2015, cette CCT doit désormais être appliquée dans toutes les entreprises de la branche. Il est néanmoins important de garder à l'esprit qu'elle ne s'applique qu'aux employées et employés détenteurs d'une qualification professionnelle attestée!

Petit plus pour les salariés de la boulangerie au bénéfice d'une formation professionnelle et syndicalisés: en s'annonçant

auprès de leur secrétariat régional, ils pourront se faire rembourser leur contribution professionnelle.

### La DFO seule ne suffit pas!

La DFO constitue un pas important dans la bonne direction, c'est pourquoi nous demandons avec fermeté que le personnel non-qualifié soit lui aussi soumis à la CCT. En effet, les salariés sans qualification

sont nombreux dans le domaine de la vente et de l'industrie. Or ils méritent eux-aussi des conditions d'engagement modernes et équitables.

**claudia.stoekli@syna.ch, secrétaire centrale de la boulangerie, pâtisserie et confiserie**

### La nouvelle CCT comprend d'importantes nouveautés

- Cinq semaines de vacances pour tous dès 2016
- Treizième salaire garanti pour tous
- Supplément de 25 pour cent pour le travail de nuit
- Augmentation significative des salaires pour le personnel de vente
- Large soutien à la formation professionnelle et continue

Conférence de branche du secteur principal de la construction

# L'union fait la force

**Au printemps 2015, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a rompu les négociations salariales en raison du bureau d'analyse des risques d'Unia Zurich, refusant toute discussion. Néanmoins, grâce à des actions communes, syndicats et ouvriers du bâtiment sont parvenus à ramener la SSE à la table des négociations.**

La SSE ne souhaitait pas non plus négocier une nouvelle convention nationale (CN), tentant plutôt d'imposer la prolongation de la convention actuelle. Autre sujet de discord, le financement de la retraite anticipée (RA) doit être renforcé en prévision du départ à la retraite de la génération du babyboom. Les entrepreneurs voulaient y parvenir par le biais d'une diminution des prestations.



Pendant la manifestation Photo: Colette Kalt

Lors d'une manifestation organisée par Syna et Unia le 27 juin à Zurich, plus de 10 000 ouvriers du bâtiment de toute la Suisse ont lancé un signal clair à la SSE: nous ne sommes pas d'accord; nous voulons des négociations, pas un diktat du patronat et il n'est pas question que vous refusiez de négocier.

En automne, sous la pression des syndicats, la SSE a accepté d'entamer les négociations comme le prévoit la convention. Un sondage réalisé auprès des ouvriers a confirmé le point de vue de Syna, selon lequel il fallait des négociations globales, incluant la RA, les salaires et la CN.

Au cours des actions construction de grande envergure qui se sont déroulées en novembre à Bellinzzone, Zurich, Genève, Neuchâtel et Delémont, syndicalistes et ouvriers du bâtiment, solidaires, ont affi-

ché leur détermination et démontré qu'un partenariat social à un coût zéro, ça n'existe pas. Ils ont réitéré leur principale revendication: des négociations équitables.

Durant les négociations qui ont suivi entre la SSE et les syndicats, nous avons ensuite bel et bien négocié globalement la CN, la RA et les salaires.

## Le oui des ouvriers de Syna

Après quatre rondes de négociations, la conférence de branche Syna, qui s'est tenue le 12 décembre avec les organisations partenaires Sindicato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) et les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV), a approuvé le résultat suivant:



Tout est bien qui finit bien?

Illustration: Kurt Regotz

- RA: Retraite anticipée dès 60 ans sans diminution des prestations; dès le 1<sup>er</sup> juillet 2016, 1,5 pour cent de cotisations versées par les salariés et 5,5 pour cent par les employeurs.



Ernst Zülle, secrétaire central

Photo: Colette Kalt

«Depuis qu'Anton Salzman, ancien président de FCTC (aujourd'hui Syna), a lancé l'idée d'une retraite anticipée, les ouvriers du bâtiment ont mené une âpre lutte en faveur de la retraite dès 60 ans. Aujourd'hui,

nous sommes parvenus à garantir son avenir sans diminution des prestations.»

- CN: La CN en vigueur est prolongée de trois ans (2016-2018). Le versement des salaires en argent comptant n'est plus admis. Durant la convention, des négociations supplémentaires seront conduites concernant les intempéries, le dumping salarial, la protection des travailleurs âgés ainsi que la limitation du travail temporaire. Les résultats de négociations régionales seront acceptés dès lors qu'ils ne contreviennent pas à la CN.



Kurt Regotz

Photo: Colette Kalt

«La CN est une bonne convention qui sert de modèle pour de nombreuses conventions collectives. L'engagement public des ouvriers du bâtiment doit lui aussi servir de modèle pour d'autres travailleuses et travailleurs qui souhaitent se faire entendre. Grâce à cet accord, nous avons pu éviter un vide conventionnel, ce qui est essentiel.»

- Salaires: Ils resteront inchangés en 2016, une décision qui en période de renchérissement négatif peut être considérée comme acceptable. L'indemnité pour repas de midi sera augmentée de un franc pour atteindre 16 francs dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Ensemble, nous sommes forts

L'engagement, la fermeté, la visibilité et l'union dont le secteur principal de la construction a su faire preuve dans toute la Suisse l'ont une nouvelle fois démontré: les syndicats et la force que représente la communauté des travailleuses et travailleurs sont un contrepoids indispensable aux tendances libérales de la politique et de la société d'aujourd'hui. Ce n'est qu'ainsi qu'un réel partenariat social peut exister.

**kurt.regotz@syna.ch, secrétaire central et responsable pour les négociations dans le secteur de la construction**



Secrétariats régionaux

## Communications

Les équipes des secrétariats de Genève, Fribourg, Lausanne et Delémont et leurs responsables Joël Mugny, Véronique Rebetez, Thierry Lambelet et Pierre-Alain Grosjean vous souhaitent, chers lecteurs et lectrices, chères et chers membres, d'excellentes et joyeuses fêtes de Noël ainsi que leurs meilleurs vœux pour une année 2016 de bonheur, de sécurité du travail et de santé pour vous et vos familles.

### Fermetures des secrétariats et des permanences:

#### Genève

Du mercredi 23 décembre 2015 au vendredi 8 janvier 2016 inclus.

Réouverture de la permanence le lundi 11 janvier 2016 à 15h00.

#### Fribourg

Les bureaux Syna de Villars-sur-Glâne, Bulle et Neuchâtel seront fermés du jeudi 24 décembre 2015 à 08h00 au lundi 4 janvier 2016 à 08h00.

#### Lausanne

Du jeudi 24 décembre 2015 à 12h00 au samedi 2 janvier 2016 inclus.

Réouverture de la permanence le samedi 23 janvier 2016.



Que 2016 vous apporte joie, santé, bonheur!

Photo: J.-Sébastien Stegen

Caisse de chômage: pendant les fermetures, vous pouvez déposer vos documents dans la grande boîte aux lettres, au rez-de-chaussée, à droite face à l'ascenseur.

#### Delémont

Du jeudi 24 décembre 2015 au lundi 4 janvier 2016.

Rappel pour les horaires 2016: les mardis et jeudis de 09h 00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00; les lundis, mercredis et vendredis fermés.

A noter dans vos agendas, l'assemblée Syna Jura du vendredi 18 mars 2016.

### IMPRESSUM ROMANDIE

#### Rédaction/Coordination

Béatrice Bütikofer  
tél. 078 749 15 51  
beatrice.butikofer@syna.ch

#### Rédaction régionale

**Fribourg/Neuchâtel:** Véronique Rebetez,  
veronique.rebetez@syna.ch

**Genève:** Joël Mugny,  
joel.mugny@syna.ch

**Jura:** Pierre-Alain Grosjean,  
pierre-alain.grosjean@syna.ch

**Vaud:** Thierry Lambelet,  
thierry.lambelet@syna.ch

#### Numéro 1/16:

Clôture de la rédaction: 11 janvier 2016  
Date de parution: 29 janvier 2016

Régions Fribourg – Bulle – Neuchâtel

## Nous remplissons votre déclaration d'impôts

- dans votre région
- recours en cas de nécessité
- sur rendez-vous: Mme Laurence Tercier,  
tél. 077 494 70 51

Membre:  
Fr. 50.– simple  
Fr. 70.– spécifique

Non membre:  
Fr. 80.– simple  
Fr.100.– spécifique

Région Fribourg

# Communication aux membres retraités

**Notre institut de formation ARC prépare chaque année une nouvelle palette de cours, dont plusieurs s'adressent directement à nos membres de 50 ans et plus. Informez-vous et inscrivez-vous sans attendre aux cours suivants:**

- **11 et 18 mars:** A la découverte de mon PC: les bases de Windows, Yverdon.
- **28 et 29 avril:** Ma retraite dans moins de 10 ans! Comment m'y préparer financièrement et moralement? Morges.
- **7 et 8 novembre:** Génération 50+: la relation d'aide et d'écoute pour les proches aidants, Neuchâtel.

Nous vous rappelons que le syndicat rembourse les frais de transport pour les cours ARC, sur la base du prix des transports publics.

## Cours spécifique

Le comité des retraités de la région de Fribourg propose, en plus des cours ARC classiques, un cours spécifique, auquel vous êtes cordialement invités à participer: inscrivez-vous dès aujourd'hui auprès de l'Institut ARC, au 031 370 21 11:

- **8 juin:** Donations et fiscalité: ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine en 2016, Fribourg.

## Impôts

Afin que la déclaration d'impôts ne se résume plus en un horrible casse-tête, nous vous rappelons que notre syndicat propose une aide, pour un montant très intéressant. Prenez rendez-vous auprès de notre spécialiste, Mme Tercier, au 077 494 70 51.

## Soutenons la politique syndicale!

Signez l'initiative pour des Multinationales responsables: les formulaires sont à disposition à notre secrétariat. De plus, informez-nous de votre disponibilité pour une récolte de signatures dans notre région!

[veronique.rebetez@syna.ch](mailto:veronique.rebetez@syna.ch),  
responsable régionale

Section Bulle-Migrants

# Assemblée générale de fin d'année

**C'est le vendredi 20 novembre 2015 à 19 heures que se sont retrouvés environ 70 gars du bâtiment de la section Bulle-Migrants pour leur assemblée générale de fin d'année au Café Bessa à Bulle.**

Après les salutations d'Andres Corpas, président de la section du sud du canton, entouré par son comité, la parole est revenue à Thierry Jaquet, responsable du secteur bâtiment et génie civil. Ce dernier a informé sur la situation critique dans le secteur principal de la construction et sur les actions organisées ces derniers jours sur de nombreux chantiers. Il a relevé la participation de Fribourg à la manifestation des maçons du 11 novembre 2015 à Neuchâtel.

## Augmentation bien méritée!

C'est ensuite Giuseppe Di Mauro qui a informé sur l'avancement des négociations dans le second-œuvre et qui ont finalement abouti, le 24 novembre 2015, sur un accord salarial de 30 cts pour tous et 10 cts



Après l'assemblée, la convivialité!

Photos: Giuseppe Di Mauro

pour la part individuelle. Après quatre ans d'attente, les travailleurs et travailleuses vont enfin recevoir une augmentation salariale bien méritée!

Après ces importantes informations, place fut donnée aux jubilaires: M. Lombardo Salvatore pour 40 ans de sociétariat à notre syndicat et MM. Bregieira Domingues Manuel, Corpas Ballesteros Andres, Leitao Gomes Manuel Fernando, Oliveira Dias Antonio Luis, Pereira Tapadas José Joaquim et Santos Agostinho pour 25 ans de sociétariat à notre syndicat.



De fiers jubilaires: Leitao Manuel, Corpas Andres, Lombardo Salvatore et Oliveira Antonio.

Après avoir répondu à diverses questions posées à Giuseppe Di Mauro, tous ont partagé un excellent repas. En fin de soirée, le président Andres Corpas a remis à chacun un petit cadeau souvenir et a profité de l'occasion pour souhaiter à toutes les personnes présentes et à leur famille de joyeuses fêtes de fin d'année.

[giuseppe.dimauro@syna.ch](mailto:giuseppe.dimauro@syna.ch), secrétaire régional et responsable des migrants

Région Vaud

## Contribution professionnelle

**Si vous voulez le remboursement de la contribution professionnelle 2015, vous devez remettre à votre employeur actuel une attestation patronale sur laquelle figure le montant retenu, soit le un pour cent du salaire brut annuel.**

Si vous avez eu plusieurs employeurs au cours de cette année, vous aurez besoin d'autant d'attestations, soit une par employeur. Ces attestations devront nous parvenir jusqu'au 31 janvier 2016, afin de faciliter leur remboursement.

Pour rappel: l'attestation patronale concerne seulement les membres travaillant dans la construction pour lesquels l'employeur retient le un pour cent sur le salaire. Pour les autres professions qui ont une contribution professionnelle différente, comme le nettoyage ou les paysagistes (retenue de 0,7 pour cent du salaire),



*N'oubliez pas le remboursement de votre contribution professionnelle 2015! Photo: Fotolia*

les électriciens ou les domaines du sanitaire et du chauffage, vous nous ferez parvenir une copie de toutes vos fiches de salaire pour l'année 2015, également jusqu'au 31 janvier 2016.

N'oubliez pas de nous indiquer les coordonnées complètes, nom adresse, localité ainsi que votre numéro de compte bancaire ou postal pour que nous puissions vous rembourser la contribution professionnelle.

De plus amples renseignements peuvent être obtenus auprès de notre secrétariat Syna, Valentin 18, 1004 Lausanne, tél. 021 323 86 17.

**thierry.lambelet@syna.ch,**  
secrétaire régional

Région Genève

## Grèves en novembre et décembre

**Le 10 novembre 2015, 11 000 personnes manifestaient dans les rues de Genève pour soutenir la fonction publique en grève. Le lendemain, le mercredi 11 novembre 2015, est devenu un jour historique pour le mouvement syndical genevois.**

A l'appel du Cartel de la fonction publique, des secteurs subventionnés et des syndicats SSP, SIT, Unia et Syna, infirmières, assistants sociaux, enseignants, maçons, grutiers ou encore ferrailleurs, en grève, ont défilé côte à côte par milliers, unis dans un combat commun: lutter contre le démantèlement de leurs conditions de travail et la précarité.

Le 12 novembre, la grève se poursuivait avec également une occupation de l'es-

pace public. L'assemblée générale menaçait alors de reconduire le mouvement dès le 1<sup>er</sup> décembre. Faute d'accord avec les autorités, le scénario s'est reproduit du 1<sup>er</sup> au 3 décembre. Loin de s'essouffler, le personnel tient à lutter pour contraindre le Gouvernement à revenir sur ses décisions et brandit la menace de la grève pour mi-décembre. Une assemblée générale se tiendra le 8 décembre pour en décider.

### Politique irresponsable du Conseil d'Etat

Alors que le Conseil d'Etat déclare publiquement que la situation sur le marché du travail est très délicate et qu'il faut trouver des solutions qui apaisent les inquiétudes de la population, il s'attaque de manière inouïe et simultanée à l'emploi, aux salaires, au temps de travail, à la protection contre les licenciements et aux prestations publiques. Le projet du gouvernement de réduire de cinq pour cent les charges de

personnel d'ici 2018 est inacceptable pour les intéressé-e-s et irresponsable d'un point de vue politique. En relevant à 42 heures le temps de travail hebdomadaire sans compensation, en facilitant les licenciements et en gelant les embauches, il fragilise également les conditions de travail de milliers de salariés, y compris ceux des secteurs privés.

### Limites atteintes, voire dépassées

Les conditions de travail péjorées menacent les services à la population. Derrière l'attaque massive des conditions de travail, il y a une menace sur les prestations publiques.

*Suite à la page 12*



Suite de la page 11



Le 10 novembre, les ouvriers du bâtiment défilent dans les rues de Genève sous la bannière de Syna.

Photo: Pierre-Alain Grosjean

Prétendre que le travail pourra rester de qualité, alors que les moyens font déjà cruellement défaut aujourd'hui; prétendre que les prestations ne seront pas touchées, lorsque toutes les économies ont déjà été réalisées et que l'on s'apprête encore à couper une nouvelle fois dans les budgets, relève de l'affabulation. Travailler deux heures de plus par semaine pour pallier les inévitables diminutions d'effectifs n'est pas une solution réaliste. Humainement, les limites sont déjà atteintes, voire dépassées.

### Referendum lancé

Une autre bataille s'ouvre parallèlement au mouvement de grève dans les services publics et parapublics après l'adoption par la droite, le 13 novembre 2015, du projet de loi PLR «Pour le renforcement du frein à l'endettement», plus connu sous le nom de «personal stop». Perçue comme la provocation de trop et une erreur stratégique, cette loi antisociale est si dévastatrice pour les services publics qu'elle va booster la mobilisation de ces derniers. Le peuple aura alors enfin l'opportunité de dire non à la politique de démantèlement des prestations publiques menée par cette droite.

### «Personal stop», mais où?

La loi prévoit le gel des charges de l'Etat, hors mécanismes salariaux (qui ne sont de toutes façons plus appliqués) tant que la dette n'est pas ramenée à l'équivalent d'un exercice budgétaire, soit de treize à huit

milliards. Tant que cet objectif n'est pas atteint, toute augmentation de charge devra être compensée par une réduction équivalente ailleurs. En clair, toute création de nouveaux postes se traduira par la suppression d'autres postes de travail. Or, des postes devront être créés ces prochaines années, ne serait-ce que pour des raisons démographiques: avec la croissance de la population et son vieillissement, il faudra plus de personnel enseignant, plus d'EMS, plus de personnel dans l'aide et les soins à domicile. Alors où va-t-on couper? A l'hôpital? Non, car l'hôpital devra également accueillir plus de patient-e-s. C'est d'ailleurs pour cela que la Maternité s'agrandit, qu'un nouveau bâtiment d'environ 350 lits est en cours de construction. Alors où? Dans l'administration? Non, car une population qui augmente c'est aussi plus de déclarations fiscales à saisir, plus d'autorisations à délivrer, plus d'aménagements à planifier, etc. Dans le social? Non, car il y a plus d'enfants à protéger, plus d'adultes à soutenir, plus de précarité à combattre. Dans la justice? Impossible, à moins que l'on souhaite une justice lente et inopérante. Dans les transports? Dans la sécurité? Pourtant il faudra bien couper quelque part, à l'Etat ou dans les subventions, sans tenir compte des besoins de la population, car c'est bien cela qu'impose cette loi.

Même avec le gel de création de tout nouveau poste, des suppressions d'emplois devront être effectuées. Car nombre de

charges de l'Etat sont incompressibles ou mécaniques. A titre d'exemple, les prestations sociales inscrites dans les lois doivent être versées. Elles sont en constante augmentation vu la précarisation croissante d'une part grandissante de la population (chômage de longue durée, bas salaires, travail temporaire). Ces suppressions de postes se traduiront inévitablement par des milliers de licenciements sur des décennies, car ce n'est pas par le simple non remplacement des départs «naturels» que l'on ramènera la dette de treize à huit milliards.

### Aidez-nous à récolter les signatures nécessaires!

La réponse devra être à la hauteur de la provocation. Signez et faites signer le référendum à votre entourage, collègues, famille, voisinage, ami-e-s, allez à la rencontre de la population pour renvoyer cette loi aux oubliettes! Vous trouverez des formulaires adéquats auprès de Syna Genève, Rue Caroline 24, 1227 Les Acacias, ou sur le web sous [www.cgas.ch/SPIP/IMG/pdf/2015-12-20referendum\\_loi\\_de\\_blocage\\_des\\_charges\\_et\\_subventions.pdf](http://www.cgas.ch/SPIP/IMG/pdf/2015-12-20referendum_loi_de_blocage_des_charges_et_subventions.pdf). Plus le nombre de signatures nécessaires sera dépassé, plus nous aurons de chance d'obtenir ensuite un NON massif dans les urnes.

[marguerite.bouget@syna.ch](mailto:marguerite.bouget@syna.ch),  
secrétaire régionale

Ordinanza sulla cittadinanza

# Margine di discrezionalità ancora troppo eccessivo

**Come previsto dalla nuova Legge federale sulla cittadinanza (LCit), i criteri di naturalizzazione dovranno essere formulati a livello di ordinanza (OCit). La Commissione federale della migrazione (CFM) si è espressa criticamente in una presa di posizione pubblicata il 12 ottobre 2015.**

La Commissione federale della migrazione (CFM) è composta da 30 rappresentanti extraparlamentari, di qui una rappresentazione adeguata di esperti di migrazione. La CFM consiglia il Consiglio federale nelle questioni inerenti alla migrazione e si esprime in merito alle conseguenze sociali, culturali, economiche, legali, demografiche e politiche della convivenza in Svizzera con cittadini stranieri. Nel quadro delle disposizioni legislative, la Commissione sostiene progetti che si occupano di questioni di partecipazione politica e sociale della popolazione migrante. Ogni anno la CFM organizza un convegno rivolto al pubblico interessato. Quest'anno l'incontro si è svolto il 22 ottobre 2015 sul controverso tema «Potenziale – Il valore aggiunto di una società di migrazione».

Nella sua presa di posizione, la CFM rileva innanzitutto che con la revisione della legge a diminuire saranno soprattutto le decisioni di naturalizzazione di singoli individui motivate politicamente. Essa auspica l'introduzione di criteri vincolanti e verificabili che siano realmente indicativi del grado di integrazione e non un semplice specchio del livello di istruzione o delle opinioni conservatrici. Nel complesso la CFM rigetta la concretizzazione dei criteri di selezione nell'avamprogetto. Anche secondo Syna, la OCit definisce i criteri di integrazione in maniera eccessivamente unilaterale.

## Criteri di valutazione

La nuova LCit adottata dalle Camere richiede un soggiorno minimo di dieci anni in Svizzera e accorda la naturalizzazione



*Un'integrazione riuscita va definita diversamente in ogni Cantone?*

Foto: Fotolia

solamente alle persone già in possesso di un permesso di domicilio (permesso C). I criteri materiali di integrazione a livello federale fissati nell'ordinanza riguardano, fra gli altri, la familiarità con le condizioni di vita svizzere, l'osservanza della sicurezza e dell'ordine pubblici, le conoscenze linguistiche, la partecipazione alla vita economica e l'acquisizione di una formazione. Oltre ai criteri minimi formulati, i Cantoni rimangono altresì liberi di definire disposizioni d'integrazione più severe. La CFM disapprova espressamente tali misure. In primo luogo, non si è colta l'occasione di definire a livello nazionale cosa sia un'integrazione efficace; d'altro canto, sussiste ancora il rischio che siano prese decisioni di naturalizzazione inique. È incomprendibile il principio secondo il quale, ad esempio, nel Cantone di San Gallo l'integrazione debba essere misurata diversamente che nel Cantone di Argovia!

Se è pur vero che ai sensi dell'articolo 9 i criteri di integrazione possono essere adattati alla situazione personale del richiedente (come una disabilità o una lunga malattia), queste disposizioni derogatorie sono insufficienti per tutelare dalla discriminazione gli individui scarsamente qualificati o meno privilegiati dal profilo socioeconomico. Inoltre, è del tutto incomprendibile il requisito secondo il quale i

richiedenti debbano preoccuparsi anche dell'integrazione degli altri componenti del nucleo familiare. I giovani di seconda generazione dovrebbero assumersi la responsabilità, ad esempio, delle scarse conoscenze linguistiche dei propri genitori.

## Punti della procedura poco chiari

La procedura e le competenze di Comuni, Cantoni e Confederazione non sono state sufficientemente chiarite. Per tale motivo, nella sua risposta la CFM formula diverse proposte atte a rafforzare l'obbligo di informazione e di vigilanza di Confederazione e Cantoni. È ritenuta positiva l'introduzione di una scadenza nella procedura di naturalizzazione agevolata. La Commissione evidenzia ripetutamente la necessità di una procedura giuridica che garantisca il rispetto delle direttive in materia di discriminazione e il principio della proporzionalità. È tempo che queste rivendicazioni delle organizzazioni specializzate in questioni migratorie vengano finalmente ascoltate.

**selina.tribbia@syna.ch, responsabile del servizio per la migrazione**

Maggiori informazioni alla pagina [www.ekm.admin.ch](http://www.ekm.admin.ch)



Conferencia del sector principal de construcción

# Acciones en conjunto muestran resultados

**En primavera del 2015 la asociación suiza de maestros de la construcción (Schweizerischer Bau-  
meisterverband SBV) suspendió todo tipo de negociación echando la culpa al servicio de análisis de riesgo (Fachstelle für Risikoanalyse) de Unia Zúrich. Con acciones en conjunto los sindicatos y los obreros de la construcción lograron que el SBV vuelva a la mesa de negociación.**

El SBV no quería negociar un nuevo convenio nacional (Landesmantelvertrag LMV) sino que dictó de manera unilateral el alargamiento del contrato hoy vigente. Porque en los años que vienen habrá un aumento de jubilaciones es necesario fortalecer económicamente la flexibilización de la edad de jubilación (flexibler Altersrücktritt FAR). Los maestros de la construcción quieren solucionar el problema con recortes a las rentas.



En la manifestación

Foto: Colette Kalt

En una manifestación en común de Syna y Unia el 27 de junio en Zúrich, unos 10 000 obreros de la construcción le aclararon al SBV: Así no se puede, queremos negociar, no queremos un dictado de parte de los empleadores, ni que se nieguen a negociar.

Bajo la presión de parte de los sindicatos el SBV en otoño cedió a retomar las nego-

ciaciones de todos modos previstas por contrato. Una encuesta a los obreros de la construcción confirmó la convicción de Syna: Hay que negociar todos los puntos pendientes en conjunto, es decir la flexibilización de la edad de jubilación, el salario y el convenio nacional.

En manifestaciones simultáneas impresionantes en Bellinzona, Zúrich, Ginebra, Neuchâtel y Delémont a comienzo de noviembre los obreros de la construcción mostraron determinación y señalaron una vez más: La cooperación social no es gratis, queremos negociaciones justas.

Así que en las negociaciones entre el SBV y los sindicatos que siguieron hemos negociado el paquete entero de convenio nacional, flexibilización de la edad de jubilación y salarios.

## Obreros de la construcción de Syna dicen «sí»

Después de cuatro rondas de negociaciones la conferencia de Syna del 12 de diciembre, incluyendo sus organismos asociados Sindicato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) y Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV), aprobaron los siguientes resultados:

- Flexibilización de la edad de jubilación: Edad de jubilación a los 60 años de edad sin recortes; a partir del primero de julio 2016 los empleados pagan 1,5 por ciento de cuota y los empleadores 5,5 por ciento de cuota extra.

**«Desde que la idea de la flexibilización de la edad de jubilación (FAR) fue propuesta por Anton Salzmann, el entonces Presidente de CHB (lo que hoy es Syna), los obreros de la construcción lucharon con vehemencia para la jubilación a los 60. Es un éxito que hoy podemos asegurar la FAR sin recortes a la renta.» (Ernst Zülle, secretario central)**

- Convenio nacional: El convenio nacional vigente se prolongará por tres años (2016–2018). Se prohíbe pagar salarios en efectivo. En los próximos tres años se negociará acerca de medidas en caso de mal tiempo, medidas contra el dum-

ping salarial, protección de empleados mayores y la limitación de trabajo al trabajo temporal. Convenios regionales serán aceptados siempre que no contravengan al convenio nacional.



En la manifestación

Foto: Colette Kalt

**«El convenio nacional de la construcción es un buen contrato y sirve como ejemplo para varios convenios en otros sectores. El compromiso visible de los obreros de la construcción debería de servir como ejemplo para otros trabajadores también. Es esencial, que hemos impedido un estado sin contrato ninguno.» (Kurt Regotz)**

- Para 2016 los salarios de base quedan inalterados. La indemnización de almuerzo subirá por un franco a 16 francos a partir del primero de enero 2016.

## Unidos somos fuerte

La dedicación, la determinación, la visibilidad y la unión dentro del sector de la construcción en todo Suiza mostraron una vez más: Se necesitan sindicatos, se necesita la fuerza unida de parte de los empleados, para luchar contra las tendencias de liberalización en la política y la sociedad contemporánea. Solo así se puede construir una cooperación social justa.

**kurt.regotz@syna.ch,  
secretario central y dirigente  
de la negociación sector construcción**



Secretário regional Rogério Sampaio

## Lutar contra a injustiça

**Rogério Sampaio é um nome bem conhecido para muitos sócios da região de Zurique. Secretário da Syna desde 1997, Rogério está à beira da reforma e faz uma retrospectiva da sua rica carreira no sindicato.**

**Selina Tribbia: O que te levou a trabalhar para um sindicato?**

**Rogério Sampaio:** Desde novo que me fascina a ideia de lutar contra a injustiça. Eu nasci na Guiné-Bissau e imigrei para Portugal aos 18 anos. Aí tornei-me militante numa organização operária católica, cujo objetivo era proteger os mais desfavorecidos. Mas nunca me interessei por uma ideologia de esquerda ou de direita. Sempre achei importante formar as minhas próprias opiniões. Este pensamento autónomo deu-me também uma certa liberdade em relação aos partidos já estabelecidos na altura. Mesmo depois da abolição do regime fascista e da introdução do governo socialista em 1974, foram cometidos vários erros, principalmente no que diz respeito ao domínio dos sindicatos e à reorganização do mercado de trabalho, o que levou ao desemprego e à imigração. Eu presenciei e tomei parte em todas estas mudanças.

**Aqui na Suíça sempre estiveste envolvido em associações que lutam pelos direitos dos imigrantes. Que aspetos aprecias neste trabalho e que aspetos consideras difíceis?**

Quando cheguei à Suíça pude contar com a ajuda dos que tinham vindo antes de mim. Por isso aprecio muito o fato de poder por minha vez passar aos próximos a minha experiência e os meus conhecimentos. Também acho muito gratificante a confiança que os sócios e as suas famílias depositam em mim. Para os imigrantes, o sindicato é uma entidade conselheira em todos os aspetos da vida. Um secretário responsável pelos imigrantes tem que saber encaminhar o sócio ao sítio certo, onde este receberá ajuda, mesmo que o problema não tenha a ver com o sindicato. Entre as comunidades emigrantes as notícias espalham-se rápido. Quando um sócio é mal atendido o secretário ganha má fama. Mas



Rogério Sampaio

Foto: Colette Kalt

também ganha boa fama se souber dar informações corretas e manter a confiança do sócio.

O que eu acho muito difícil é ver como às vezes as crianças de segunda ou terceira geração renegam as suas origens. Isto é um problema muito sério para as famílias e na minha opinião é culpa de uma política de assimilação em vez de integração.

**Que necessidades têm os imigrantes e como vê o seu futuro na Syna e no mundo de trabalho na Suíça?**

Os estrangeiros e os suíços estão do mesmo lado. Todos queremos melhores condições de trabalho. Mas os imigrantes são mais discriminados, seja no trabalho ou por instituições como a polícia ou a Gemeinde. Este é um problema que temos que resolver juntos, já que racismo e discriminação dizem respeito a todos. Por isso é importante que os imigrantes sejam devidamente representados nos grêmios da Syna, para que eles possam ser ouvidos independentemente da barreira da língua. A discriminação dos imigrantes no trabalho manifesta-se por exemplo em des-

vantagem salarial e menos oportunidades de subir na carreira. Nestes aspetos seria desejável que os patrões agissem com maior transparência e dessem mais valor ao trabalho dos imigrantes.

**O que te passa pela cabeça no fim da tua longa carreira na Syna?**

Nos últimos 30 anos como sócio ativo e funcionário ocupei variadíssimos cargos na Syna. Fiz trabalhos inspiradores e com sentido e proporcionei segurança financeira é minha família. Por tudo isso estou muito grato. Principalmente como redator de artigos para o «Syna Magazin» e o «Il lavoro» tive muitas experiências interessantes e gostaria de agradecer por esta oportunidade.

**selina.tribbia@syna.ch,  
responsável pelo serviço de imigração**

A entrevista completa está em [www.zuerich-schaffhausen.syna.ch](http://www.zuerich-schaffhausen.syna.ch) > Aktuell > News aus der Region

# Cours 2016



Et voici les cours ARC du premier semestre 2016. Vous trouverez tous les détails sur notre site [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch). Votre institut de formation ARC vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année.

<b>22 février</b>	Les bases et fondements de la PNL (fondements et initiation)	Sion
<b>23 février</b>	VS: Ma déclaration d'impôts 2015 sans maux de tête	Sion
<b>29 février</b>	Mise en pratique d'outils PNL	Sion
<b>14 mars</b>	Les métaprogrammes ou les structures de nos logiques de perception	Sion
<b>16 mars</b>	Des outils pour être encore plus performants professionnellement et avec son entourage! <b>NOUVEAU</b>	Sion
<b>31 mars, 28 avril, 19 mai, 30 juin</b>	FR: Se préparer à la naturalisation	Villars-sur-Glâne
<b>Cours informatique:</b>		
<b>10 mars</b>	Découvrir Windows et assurer la maintenance de mon PC <b>NOUVEAU</b>	Yverdon
<b>Cours informatique pour seniors:</b>		Yverdon
<b>11 et 18 mars</b>	A la découverte de mon PC: les bases de Windows <b>NOUVEAU</b>	Yverdon
<b>Cours en Italien:</b>		
<b>19 marzo</b>	Reclutamento soci	Olten



Photo: Fotolia

## Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres informations, nous sommes volontiers à votre disposition: tél. 031 370 21 11, [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch). Si vous vous annoncez pour un cours, nous avons besoin des informations suivantes:

- Intitulé du cours
- Nom et Prénom
- Adresse complète
- Numéro de téléphone
- Adresse e-mail, si vous en avez une

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

L'équipe d'Arc vous souhaite beaucoup de joie dans la formation!



Initiative multinationales responsables

# Made in El Salvador

**Comment les multinationales exploitent les êtres humains dans des pays à bas revenu et ce que nous pouvons faire en Suisse pour y remédier. Une histoire qui se déroule au Salvador.**

Les mains d'Isela Beltrán sont rarement inactives: quand elles ne nettoient pas, elles lavent, cuisinent ou brodent. Cette Salvadorienne de 38 ans brode depuis 18 ans pour un grand groupe textile afin de compléter le salaire de son mari qui ne suffit pas pour subvenir à leurs besoins. Elle travaille pour une «maquila», une usine, souvent étrangère, orientée sur l'exportation qui emploie dans des zones de libre échange des centaines d'ouvrières et d'ouvriers dans des conditions souvent indignes. Quand Isela a été engagée, le fait qu'elle ait deux petits enfants ne posait aucun problème. Elle pourrait broder à la maison, lui disait-on. Isela était enchantée à l'idée de pouvoir gagner de l'argent tout en s'occupant de ses enfants. Pour deux à trois dollars, elle travaillait 15 heures par jour sur une chaise en bois rudimentaire. Très vite, elle a souffert de migraines et de douleurs dans les mains ainsi que de problèmes de vue, ce qui l'a obligée à acheter des lunettes. Ses enfants étaient de plus en plus livrés à eux-mêmes.

## Isela se révolte

Lassée d'être constamment exploitée, Isela a commencé à se révolter. Avec d'autres travailleuses à domicile, elle a rejoint Mujeres Transformando (MT), une organisation soutenue par Brücke · Le pont-Syna qui aide les ouvrières et les travailleuses à domicile à faire valoir leurs droits. Du coup, la fabrique de vêtements a décidé de ne plus venir chercher les articles dans le village, en prétextant des problèmes de rentabilité. Quiconque veut travailler pour elle doit apporter lui-même son travail à la fabrique située à San Salvador. Pour Isela, cela signifie un jour entier de voyage, des frais de déplacement non compensés et l'obligation de faire garder ses enfants. S'ajoute à cela que quand les travailleuses se rendent en ville, leurs articles sont de plus en plus souvent refu-



*Isela Beltrán travaille d'arrache-pied pour un salaire de misère. Les juteux profits vont dans la poche de son employeur étranger.*

*Photo: Andreas Jahn*

sés: «On nous dit qu'on ne travaille pas assez bien. Parfois, nous apportons des articles qui ont nécessité huit jours de travail et c'est à ce moment-là qu'on nous dit que ce n'est pas la bonne couleur. Alors nous recommençons à zéro sans aucune compensation.» Les broderies pour lesquelles elles obtenaient 2.25 dollars auparavant ne valent brusquement que 1.75 dollars. «C'est tellement injuste, car c'est un travail très difficile. Cela ne nous permet pas d'élever nos enfants. Nous restons cloîtrées chez nous et nous n'avons plus une minute pour nous reposer», se lamente Isela.

Aujourd'hui, Isela est tout aussi pauvre qu'il y a 18 ans. Elle souffre de migraines récurrentes et d'arthrose. Les douleurs sont parfois si fortes qu'elle ne peut plus travailler. Son salaire est ainsi toujours plus misérable. Seul son engagement à MT lui permet d'espérer travailler un jour dans la dignité.

## Bénéfices indécents pour les entreprises

Changement de décors. Aux Etats-Unis, à quelques milliers de kilomètres de là, Patricia se promène dans la section ethno d'un grand magasin climatisé. Les vêtements superbement brodés du Salvador attirent immédiatement son attention. Elle achète une blouse pour 80 dollars. «C'est cher, mais c'est fait main», se dit-elle. Patricia ne peut pas savoir qu'Isela a reçu à peine 1.75 dollars pour broder péniblement cette blouse. Elle ne se doute pas non plus que l'entreprise textile améri-

caine dont le logo est cousu à l'intérieur du col viole systématiquement les droits de ses employés. Et si elle le savait, que pourrait-elle faire?

Si Patricia était Suisse et si l'entreprise textile avait son siège en Suisse, elle pourrait agir pour changer la situation. L'initiative populaire multinationales responsables lancée au printemps dernier dans notre pays (voir encadré et flyer annexé) contraint en effet les groupes suisses à assumer leurs responsabilités pour les conditions de travail pratiquées à l'étranger. L'œuvre d'entraide Brücke · Le pont-Syna est l'organisation faitière de cette initiative. Faites preuve de solidarité en signant ce texte dès aujourd'hui!

**andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,  
communication et politique  
de développement**

*L'initiative soutenue par Syna exige que les entreprises actives au niveau international respectent aussi à l'étranger les droits humains et les dispositions de protection de l'environnement. Lisez le flyer ci-joint, signez le coupon et glissez-le dans la boîte aux lettres la plus proche sans l'affranchir. Le formulaire de signature peut être téléchargé à l'adresse [www.bruecke-lepont.ch](http://www.bruecke-lepont.ch). Informations complémentaires sous [www.konzerninitiative.ch](http://www.konzerninitiative.ch). Attention: n'utilisez qu'un seul formulaire par commune. Merci de tout cœur!*



Négociations salariales Fenaco

## Hausse des salaires minimaux

**En 2016, Fenaco augmentera sa masse salariale de 0,5 pour cent. Par ailleurs, le salaire minimal inscrit dans la convention collective de travail (CCT) sera augmenté, pour le personnel non qualifié, à 3800 francs. Syna accepte cette solution, mais surveillera l'application des hausses de salaires.**

A son grand regret, Syna n'a pas pu obtenir une hausse générale lors des négociations salariales. Fenaco persiste à vouloir procéder uniquement à des hausses de salaires individuelles, pour lesquelles elle

prévoit un accroissement de 0,5 pour cent de sa masse salariale.

Le salaire minimal a été augmenté de 100 francs. Cette augmentation inscrite dans la CCT ne concerne toutefois que le personnel non qualifié. En effet, les salaires minimaux du personnel qualifié seront quant à eux établis unilatéralement par Fenaco. Grâce à la hausse obtenue cette année, les salaires minimaux ont atteint un niveau acceptable: le personnel qualifié bénéficie désormais des mêmes salaires minimaux que ceux en vigueur chez Coop ou Migros. Avec 3800 francs de salaire minimal, le personnel non qualifié reste pour sa part désavantagé par rapport à celui employé par les commerçants de détail cités, mais un pas important a été accompli dans la bonne direction.

### Solution à court terme

Pour Syna, cette solution n'est acceptable que si elle s'accompagne d'un contrôle de sa mise en œuvre effective. Si un ajustement individuel des salaires a pu exceptionnellement être accepté pour cette négociation salariale, il ne saurait cependant être considéré comme une solution à long terme. Il est néanmoins réjouissant de constater que, malgré un contexte économique difficile, Fenaco s'est montrée prête à participer aux négociations et à envisager une solution.

**claudia.stoeckli@syna.ch, secrétaire centrale de l'agriculture**

Négociations salariales Coop

## Echec des négociations salariales

**Cette année, les négociations salariales entre Syna et Coop ont échoué en raison d'une offre insuffisante de Coop. Celle-ci s'apparente beaucoup plus à une mesure de relations publiques qu'à une augmentation salariale, et seule une petite minorité de salariés en profite.**

Syna est profondément déçu par la proposition beaucoup trop basse du groupe Coop, qui ne procure une hausse de salaire qu'à une minorité de son personnel. Coop a offert d'augmenter de 50 francs le salaire minimal du personnel non qualifié, le faisant passer de 3850 à 3900 francs, soit le niveau de Migros l'an dernier.

### Salaires 2016 – résultats

*Nous vous présenterons d'autres résultats des négociations salariales lors de la conférence de presse du 21 janvier 2016.*

Une fois de plus, il n'est tenu aucun compte des besoins du personnel: primes de caisses-maladie et loyers en hausse constituent un réel problème pour les branches à bas salaires telles que le commerce de détail. Si ce très modeste geste de Coop n'est pas négligeable, il semble toutefois constituer plutôt une mesure de promotion de l'image du groupe qu'une réelle augmentation de salaire.

### Aurait pu mieux faire

En conséquence, Syna refuse la proposition de Coop, qui profite à trop peu de collaboratrices et collaborateurs et ne constitue pas une hausse de salaire digne de ce nom. Syna réfute le sombre tableau brossé par Coop, selon qui toute dépense supplémentaire en faveur des salariés est impossible. Un bref regard jeté à la concurrence démontre clairement qu'une augmentation de la masse salariale de 0,5 pour cent aurait été parfaitement possible. A la fin de l'année, nous étudierons attentivement le rapport d'activité du groupe. S'il s'avère



Négociations salariales: Coop adopte un ton alarmiste.

Photo: Coop

que celui-ci a, malgré son alarmisme, réalisé de bons résultats, alors nous ferons pression pour que cessent ces négociations salariales stériles et injustifiées. Coop se justifie par le fait que sa convention collective (CCT) est supérieure à la moyenne, et que le salaire n'est pas le seul aspect dont il faut tenir compte. Malheureusement, cher groupe Coop, la concurrence a beaucoup progressé. Votre CCT est bonne, mais elle n'est pas supérieure à la moyenne.

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

Commerce de détail

## Savoir être à l'écoute

**Cornelia Bickert a travaillé durant 18 mois comme collaboratrice dans une filiale de Lidl. Elle travaille aujourd'hui pour Syna. Elle nous raconte son expérience du travail quotidien chez Lidl en Suisse.**

**Florian Kobler: Cornelia, pouvez-vous nous décrire votre quotidien chez Lidl?**

**Cornelia Bickert:** Au début de notre journée de travail, le gérant de la filiale ou son adjoint distribuent les tâches aux membres de l'équipe. Les tâches attribuées doivent être terminées dans le temps imparti. Si ce n'est pas le cas, où si d'autres tâches importantes surviennent, il faut être prêt à effectuer des heures supplémentaires. Parfois, des obligations privées ou familiales font que cela n'est pas possible, ce qui peut générer des conflits. Mener à bien toutes les tâches, parfois sous forte pression, fait partie des défis auxquels les collaborateurs de Lidl et les responsables de filiales sont quotidiennement exposés. Respect à toutes et à tous!

**Comment gères-tu cette pression?**

Il faut pouvoir résister à la pression. Le soutien mutuel au sein d'une bonne équipe est essentiel. Mais sans motivation et sans plaisir, ce travail pénible est difficile à accomplir. Lidl devrait dans la mesure du possible accorder plus d'attention aux besoins particuliers de chacun. Un exemple: de nombreuses collaboratrices apprécieraient beaucoup d'avoir congé le samedi précédant leurs vacances.

**...Mais il est impossible de répondre à chaque souhait particulier?**

Cela, tout le monde le comprend. Mais intéressons-nous au samedi. Selon mon expérience, il est généralement possible d'accorder congé le samedi précédant le début des vacances, ce qui présente un gros avantage pour concilier famille et travail!

**Comment parvenais-tu à concilier ta vie de famille et ta vie professionnelle?**

En tant que collaboratrice à temps partiel et mère d'un garçon déjà grand, cela n'était

pas trop problématique. Je n'avais pas de rendez-vous importants après le travail et pouvais donc effectuer des heures supplémentaires en cas de besoin. Bien sûr, travailler le samedi n'était pas toujours idéal pour organiser des activités en famille. En Autriche, la loi stipule que les vendeuses doivent avoir congé deux samedis par mois. Cela pourrait aussi être introduit en Suisse.

**Qu'en est-il de l'équilibre entre famille et travail chez les jeunes mères en Suisse?**

Pour les mères qui travaillent en Suisse, gérer le quotidien est un immense défi, les possibilités de garde étant rares ou très chères. Par conséquent, l'employeur reçoit de nombreuses demandes individuelles. Pour les responsables de filiales chez Lidl, il est très difficile de respecter les souhaits des mères car le personnel est peu nombreux.

**Noël arrive. Quelle est ton expérience de la période de l'Avent en tant que collaboratrice dans le commerce de détail?**

Dans le commerce de détail, il y a un pic d'activité durant la période de Noël. Il y a bien plus de choses à faire qu'en périodes d'activité normale, le chiffre d'affaires augmente beaucoup et les heures supplémentaires sont inévitables. Chaque collaborateur doit consentir un effort supplémentaire. Et durant les périodes de repos, la fatigue est importante; il nous reste peu de temps pour nous ressourcer. Pour surmonter cette période, une forte motivation est indispensable. Un mot d'encouragement d'un supérieur met du baume au cœur. Le souhait de certains collaborateurs d'avoir congé le 24 décembre pour pouvoir célébrer Noël en famille génère également un stress supplémentaire.



Cornelia Bickert

Photo: Florian Kobler

**En tant que collaboratrice de Syna, quels sont tes souhaits envers Lidl?**

Lorsque j'étais employée par Lidl, j'étais très heureuse que Syna défende les intérêts des salariés. La CCT règle des questions essentielles: le salaire des collaborateurs est transparent, les vacances sont réglementées, les heures supplémentaires sont payées – ce qui ne va pas de soi! La CCT et la présence de Syna ont été une raison pour moi de devenir membre de Syna. Lorsque les conditions de travail se détériorent, il fait bon savoir où l'on peut obtenir du soutien. Aujourd'hui, je suis heureuse de travailler pour Syna. Je peux ainsi apporter un soutien professionnel aux membres et défendre leurs intérêts.

florian.kobler@syna.ch,  
secrétaire régional



Génération, égalité des salaires, début de carrière

# L'année 2015 de Young Syna

**Qu'a fait Young Syna en 2015? Il s'est avant tout engagé sur le plan politique pour défendre les intérêts des jeunes. Retour sur trois moments forts.**

L'année arrive à son terme, nous offrant la possibilité de passer en revue trois activités en particulier dans lesquelles s'est engagé Young Syna. Premier événement important au printemps: la manifestation nationale pour l'égalité des salaires du 7 mars à Berne. En moyenne suisse, les femmes gagnent 17 pour cent de moins que les hommes. Comment expliquer un tel écart? Celui-ci n'a pas de réelle justification; il faut le comprendre comme une différence propre au genre. L'inégalité des salaires touche tous les groupes d'âge; elle commence dès l'entrée dans le monde professionnel. A l'occasion de cette manifestation, Syna, Jeunesse.Suisse, Travail.Suisse, Transfair et de nombreuses autres organisations ont associé leurs forces pour protester contre l'injustice que représentent ces inégalités salariales. Malika Zouaoui (Young Syna et Jeunesse.Suisse) et Chiara Simoneschi-Cortesi (Transfair et Travail.Suisse) ont eu l'occasion de s'exprimer en public sur la Place fédérale. Les deux jeunes femmes ont plaidé pour des mécanismes de contrôle et des sanctions en cas d'inégalité de salaires avérée, tout en s'engageant pour l'égalité des chances dans le monde professionnel.

## Dialogue entre générations

Autre moment fort, le dialogue entre générations organisé en juin à Olten. Lorsque tu penses à la génération de tes grands-parents, à l'influence qu'elle a eue sur la prospérité de la société, qu'est-ce qui te viens à l'esprit? L'engagement bénévole des seniors, ou plutôt l'avenir incertain des assurances sociales? Syna a offert aux membres de Young Syna et à ceux de sa commission des retraité-e-s la possibilité de débattre de ces questions dans le cadre de son dialogue entre générations. Ce projet a été mis sur pied par la Fédération des Associations des retraités et de l'entraide en Suisse (FARES). «Les personnes âgées craignent que les jeunes se désolidarisent – surtout en ce qui



Sur la Place fédérale, Malika Zouaoui s'engage pour l'égalité des salaires.

Photo: Yanna Obert

concerne l'AVS et l'assurance-maladie.» Voilà le type d'affirmations auquel la FARES s'est intéressée dans le cadre d'une étude réalisée auprès de jeunes et de personnes âgées. Il s'est avéré que, concernant les seniors, les jeunes ont moins de préjugés que ce qui transparaît dans les médias ou dans les débats publics. Organisée sur la base de cette étude et d'un sondage réalisé auprès de jeunes, cette manifestation a offert l'occasion de débattre et d'apporter un nouvel éclairage sur ces questions. Dans sa conférence, Petra Huth (Swisscleantech) a présenté des pistes pour un futur durable ne mettant pas en péril les générations futures. Pour le comité d'organisation – constitué de Kurt Regotz et Sabine Hunger – cet événement peut être qualifié de succès, les échanges entre participantes et participants ayant été fructueux. Les deux générations ont grandi dans des contextes sociaux très différents, et le monde du travail a également beaucoup évolué au cours des dernières décennies. Ce dialogue a ainsi permis de jeter quelques ponts.

## Engagement politique

En octobre, le Conseil de la jeunesse de Jeunesse.Suisse s'est tenu à Morschach

(SZ). Jeunesse.Suisse est une organisation de jeunes membres de syndicat et dépend de Travail.Suisse. Elle s'engage avant tout sur le plan politique. Les participants ont mené d'intenses discussions sur les thématiques de l'entrée dans le monde du travail, des stages, de la migration des jeunes ainsi que de la discrimination au travail. Ils se sont demandé comment s'engager dans ces domaines. Les discussions se poursuivront l'année prochaine au sein du comité et de la commission de jeunesse de Jeunesse.Suisse.

Tu es sociable et souhaites faire la connaissance d'autres jeunes membres du syndicat de ta région, et participer à des événements ou à des actions? Les régions Fribourg, Lucerne, Ob-/Nidwald, Soleure, Uri, Zoug/Schwyz et Zurich/Schaffhouse ont un groupe Young Syna qui peut répondre à tes questions. Tu souhaites créer ton propre groupe Young Syna dans une autre région? Contacte-nous à [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch). Nous nous réjouissons de faire ta connaissance!

[vera.huotelin@syna.ch](mailto:vera.huotelin@syna.ch),  
responsable du service jeunesse