

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Notables améliorations

Equilibre entre travail et loisirs. Le personnel de Lidl fait un pas significatif dans cette direction. La nouvelle Convention collective de travail négociée mentionne d'évidentes améliorations. Dans le futur, les engagements à court terme pourront être refusés sans que cela entraîne de fâcheuses conséquences.

Page 5

Non à l'alarmisme

La suppression du cours plancher de l'euro encourage les dérégulateurs-turbos. Cependant, au lieu de se précipiter dans un actionnisme sauvage, il vaut mieux conserver son calme. Tout d'abord, tenir compte de la protection des travailleuses et travailleurs. **Page 8**

A Berne le 7 mars

Les membres de la jeunesse Syna défilent en tête du cortège lors de la manifestation du 7 mars en faveur de l'égalité. Que pensent-ils de l'inégalité salariale? Et pourquoi apprécient-ils le travail à temps partiel et s'intéressent-ils déjà à la prévoyance vieillesse? **Page 20**

Sommaire

Cherté du franc	Page	3
Année jubilaire	Page	4
Commerce de détail	Page	5
Industrie	Page	6
Branche du nettoyage	Page	7
Cours plancher de l'euro	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
Travail et grossesse	Page	17
Système de santé	Page	18
Travailleurs de plus de 45 ans	Page	19
Young-Syna	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 mars

Clôture de la rédaction
Mercredi, 11 mars, 12h00

Pleurnicher? Non, agir!



Le 7 mars 2015, des hommes et des femmes se rassembleront à Berne pour réclamer l'application de la promesse légale sur l'égalité salariale. Et les femmes ne doivent pas seulement se battre pour obtenir l'égalité salariale.

Le monde du travail démontre clairement que les femmes doivent souvent accomplir plus que leurs collègues masculins. Continuellement, elles doivent le prouver et être constamment meilleures. Une bonne note pour les femmes doit s'élever au moins à 5.5/6. Un 5 suffit à peine pour obtenir le respect et l'acceptation du sexe opposé. Justement dans les professions où le nombre de femmes et d'hommes est équilibré. Plusieurs études l'attestent. De même, ces études concluent que les structures existantes ont tendance à se reproduire régulièrement. Des équipes dirigeantes affirmées recherchent à nouveau des membres masculins. Des entreprises qui, depuis longtemps, pratiquent la diversité peuvent également, très rapidement, afficher une équipe dirigeante à majorité féminine. AXA est à ce sujet absolument exemplaire, Bâle-Ville également. Une année seulement après l'introduction des quotas féminins, l'objectif était pratiquement atteint: «La volonté est déterminante. Si nous prenons les femmes en considération, nous en trouvons également.» Et cela «quelle que soit la fonction» disent les responsables. Les femmes sont prêtes depuis longtemps. Vraiment prêtes.

Société de pleurnicheurs

Pleurnicher n'apporte rien mais coûte des énergies. Aujourd'hui, nous pouvons tous et toutes pleurnicher sans cesse. On pleur-

niche au sujet du rapport franc/euro et dans la même respiration, les mêmes entreprises divulguent des millions de bénéfices. On parle «d'environnement difficile» et simultanément on applique des décisions de restructuration déjà programmées. Les partenaires sociaux annoncent le bide complet! La pleurnicherie semble depuis longtemps être une recette à succès. Les grands paysans se sont à nouveau octroyé récemment un pot d'argent au détriment des petits paysans. Pourtant, je suis convaincue qu'il existe d'autres chemins que les pleurnicheries quotidiennes.

Des actes au lieu des paroles

Nous les femmes, mais aussi beaucoup d'hommes, sommes parfois fatiguées de pleurnicher à temps et contretemps. Nous sommes fatiguées d'être menées par le bout du nez, d'être ignorées depuis plus de trente ans ou de ne pas être impliquées lors de processus de restructuration. L'égalité entre femmes et hommes, mais aussi entre les partenaires sociaux, requiert considération et respect. Il s'agit de reconnaissance aussi bien dans le domaine des valeurs matérielles qu'immatérielles. Nous luttons pour cette considération et ce respect. Tous ensemble, nous tenons à un objectif commun; l'égalité salariale et des chances pour tous!

Allons à Berne. Ensemble, donnons un signe pour plus de considération et de respect dans le monde du travail. Il n'est pas acceptable de se battre seule ou seul auprès des employeurs pour faire avancer cette légitime cause. Il est vraiment temps que l'égalité des conditions de travail entre femmes et hommes devienne une évidence. Légalement, tout est réglé et cela depuis longtemps. Mais à quoi sert une loi lorsqu'elle est si facile à contourner?

Cela suffit! Nous demandons des mesures efficaces et des sanctions sévères: 30 ans sont amplement suffisants pour aboutir à une loi d'application. L'inégalité salariale n'est pas une peccadille. Les employeurs et les politiques doivent enfin comprendre que cela est primordial pour nous. Une large alliance regroupant plus de 40 organisations avec presque tous les partis (sauf l'UDC) dispensera un signal joyeux et fort contenant un message clair: l'inégalité salariale est domageable pour tous! Alors, allons à Berne!

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

Force du franc

Se centrer sur le marché du travail

Il est de plus en plus évident que la Banque nationale suisse, BNS, n'avait aucune alternative pour sortir du cours minimal. Le plus important maintenant, c'est que les travailleurs et travailleuses ne doivent pas payer le prix des problèmes de cours de change qui résultent de causes globales. Des baisses salariales ne sont certainement pas la solution.

Par la décision de supprimer immédiatement le cours minimal, la BNS a déclenché un tremblement de terre global des marchés financiers.

Manque de véritable alternative

Après la décision de la Banque centrale européenne, BCE, il était clair qu'aucune alternative véritable à la suppression du cours plancher ne s'offrait à la BNS. Dans les prochains mois, la BCE veut inonder le marché de plus de 1100 milliards d'euros. Ainsi, la pression sur le cours minimal croîtrait massivement. Selon les dernières indications, la BNS aurait dû acheter 1000 à 2000 milliards d'euros au cours des prochains mois. La BNS est théoriquement en mesure de le faire. Mais il est plus que douteux que des risques de perte d'env. 200 à 300 milliards de francs seraient une alternative convenable.

Six revendications

Très rapidement après la décision de la BNS, le Conseiller fédéral Schneider-Ammann a invité les partenaires sociaux à une table ronde afin de procéder à une analyse commune de la situation. A cette occasion, Travail.Suisse a soumis six revendications comme requêtes communes des partenaires sociaux:

- Les partenaires sociaux font ensemble appel à la BNS pour qu'elle exerce son mandat avec sérieux et, qu'en fonction du développement conjoncturel, elle prenne les mesures appropriées.
- Les partenaires sociaux s'engagent ensemble pour que soit maintenu le pou-



De mauvaises économies conduisent inexorablement à la crise.

Photo: Fotolia

voir d'achat des travailleurs et travailleuses. Ils prennent clairement position contre les baisses de salaires et les salaires en euros. En outre, ils soutiennent la possibilité, qu'en cas d'augmentation du chômage, les chômeurs de plus de 55 ans puissent toucher des indemnités chômage durant 2 ans.

- Les partenaires sociaux soutiennent un accès généreux au chômage à temps partiel pour des entreprises qui souffriraient à cause de modifications des cours de change, d'un fort recul du carnet de commandes.
- Les partenaires sociaux exigent des entreprises en Suisse une nouvelle politique d'engagement favorable aux forces indigènes et qui offre également une chance aux travailleurs et travailleuses âgés et pas des mieux qualifiés. Sur la base d'un monitoring des postes de travail, les entreprises prendront leurs responsabilités, évalueront et communiqueront leurs succès.
- Les partenaires sociaux demandent à la Confédération et aux cantons un bon et rapide paquet d'investissements pour la formation professionnelle de chômeurs et chômeuses en fin de droits et sans certificat de capacité professionnelle. Ceux-ci doivent utiliser ces difficiles années économiques pour parfaire leurs chances futures sur le marché du travail.

- Les partenaires sociaux rejettent tous paquets d'économie sur le plan fédéral et cantonal et entrent en matière uniquement sur des modifications fiscales aux effets neutres sur les ménages.

Par ces mesures, la montée attendue du chômage peut être ralentie et les effets sur les travailleurs et travailleuses limités.

Garder son calme – éviter des démarches intempestives

Pour le moment, nous ne pouvons prévoir la situation des prochaines semaines et mois. Prendre des décisions intempestives dans ce contexte ne sert pas la cause. En vertu de réflexions à court terme, cela n'aurait aussi aucun sens de renoncer à la compétitivité de projets comme la stratégie énergétique 2050 ou de vouloir boucler rapidement par le Parlement des affaires délicates telles que la réforme fiscale des entreprises III. Toutes ces démarches intempestives, qui profitent de cette période d'insécurité pour satisfaire des intérêts particuliers, sont clairement rejetées par Travail.Suisse. Au contraire, il s'agit de garder son calme et au besoin de décider de mesures qui servent à court et long terme la population helvétique.

Martin Flügel,
président de Travail.Suisse
fluegel@travailsuisse.ch

Année jubilaire 2015

Morgarten, Marignan et notre Suisse

En 1315, Uri, Schwyz et Unterwald ont gagné une bataille à Morgarten et renforcé leur alliance. La défaite de Marignan en 1515 a conduit à une nouvelle «politique extérieure». Ce furent certes d'importants événements, mais la démocratie, la liberté d'opinion, l'AVS n'ont été rendus possibles que grâce à l'état fédéral de 1848.

La connaissance de son histoire, de ses valeurs communes, de ses hauts faits qui ont par exemple caractérisé l'extension et la composition de la Suisse, est importante. C'est pourquoi il est aussi légitime de fêter en Suisse les événements de 1315, 1515 ou de 1815. Il serait par contre faux de reconnaître, à travers ces jubilés, les fondements de notre Suisse actuelle. Car la Suisse que nous chérissons aujourd'hui a peu à voir avec les cantons d'origine de 1315 ou avec l'armée qui perdit la bataille de Marignan en 1515. Et elle n'est pas comparable non plus avec la Confédération issue du Congrès de Vienne et suscitée par la Russie, la France et l'empire austro-hongrois.

La vieille Confédération comme alliance d'états

Dans la vieille Confédération, l'origine était déterminante pour les droits politiques et la prospérité. Les praticiens régnaient. L'état était plus important que chaque prestation. Les simples gens, comme paysans et artisans, gagnaient dans les meilleurs des cas convenablement leur vie alors que les valets de fermes et les travailleurs à la journée vivaient misérablement. Beaucoup de jeunes hommes s'enrôlèrent dans les armées étrangères qui versaient en contrepartie de généreuses pensions aux familles régnantes. La liberté d'établissement n'existait pas, la fondation d'une entreprise artisanale autonome dépendait de puissantes corporations. Créer des associations, exprimer son opinion ou élire un gouvernement était soit impossible ou uniquement réservé à des familles plus aisées.

L'état fédéral de 1848, fondement du bien-être et de la liberté

Ce n'est que par les fondements inscrits dans la Constitution fédérale de 1848 que les simples citoyens et les travailleurs ordinaires ont acquis la liberté et la prospérité.

L'année 1848 apporta les droits populaires et la démocratie qui nous permettent aujourd'hui encore de voter et d'élire (les femmes étaient privées de ces droits à l'époque). Depuis 1848, de nombreuses libertés sont en vigueur: la liberté d'établissement, de commerce, d'association, de religion (au moins pour les personnes de confession chrétienne) et d'expression. Toutes les organisations politiques, de gauche à droite, des syndicats jusqu'à l'ASIN, ne sont possibles que grâce à 1848. La fondation de notre état fédéral est aussi la base de notre prospérité générale. C'est la Constitution fédérale qui créa le franc suisse comme monnaie commune et des conditions pour favoriser la mise sur pied d'autres institutions comme l'assurance-accident, l'assurance-maladie ou l'AVS. Tout cela fait de la Suisse contemporaine une société et une économie fortes: tout cela était impensable dans la Confédération d'avant 1848.

Le 12 septembre comme fête nationale complémentaire

Chaque année, nous fêtons en Suisse le 1^{er} août en souvenir de la Suisse primitive de 1291. Ce n'est pas faux car, à l'époque, les premières pièces du puzzle ont été assemblées. Dans cette idée, les fêtes 2015 de jubilés de Morgarten, Marignan et du Congrès de Vienne ne sont pas fausses non plus car d'autres pièces de puzzle se sont rajoutées. Mais les pièces déterminantes pour la Suisse actuelle, démocratique, économiquement forte et simultanément sociale ont été ajoutées en 1848.

Du point de vue des travailleurs et travailleuses également – mais aussi de celui de toutes les forces libérales et sociales de la Suisse – il serait plus que légitime de célébrer l'entrée en vigueur de la Constitution fédérale du 12 septembre 1848, par un jour férié commun. L'année 2015 en cours de jubilés doit servir à lancer cette discussion.

Martin Flügel,
président de Travail.Suisse
fluegel@travailsuisse.ch



Le Palais fédéral de Berne incarne la démocratie helvétique, fêtée cette année.

Photo: Syna

Commerce de détail

Une meilleure CCT pour Lidl

Syna a renouvelé pour 4 ans la Convention collective de travail (CCT) avec Lidl et obtenu ainsi de nombreuses améliorations pour les employées et employés.

La possibilité de refuser un engagement professionnel à court terme de la travailleuse ou du travailleur ainsi que la mise en place de bonnes solutions pour du travail à temps partiel sont, en plus de beaucoup d'autres progrès, inscrits dans la CCT.

L'éclairage des négociations était évident: «Mon travail – mon temps!» Le thème du Congrès que Syna vivra durant les quatre prochaines années a maintenant pris pied dans le commerce de détail par le biais de la nouvelle CCT de Lidl. «Mon travail – mon temps» signifie que travail et loisirs doivent poursuivre l'équilibre, que la compatibilité entre eux doit être recherchée et que la flexibilité souhaitée par les employeurs doit également être agencée en faveur du personnel. En raison du fréquent travail à temps partiel et des longues heures d'ouverture des magasins, les employées et employés sont particulièrement concernés par des horaires irréguliers et à court terme. En préliminaire aux négociations, la délégation aux pourparlers de Syna a également reçu mandat d'améliorer le temps de travail.

Une flexibilité réglementée

Le résultat est appréciable: la nouvelle CCT comporte, dans de nombreux domaines, de sensibles améliorations des conditions de travail. Une conquête notable réside dans le fait que les collaboratrices et collaborateurs doivent donner leur assentiment pour du travail à court terme et qu'ils peuvent même refuser des engagements sans devoir en supporter les conséquences négatives pour leur place de travail. Une autre disposition règle l'activité professionnelle. Comme la plus grande part des collaboratrices et collaborateurs de Lidl disposent d'un contrat de travail à temps partiel, d'importantes dispositions complémentaires ont été adoptées dans ce domaine. La CCT



De bonnes conditions de travail réglementées profitent à toutes et tous.

Photo: Fotolia

réglemente plusieurs aspects: premièrement, l'engagement effectif du personnel à temps partiel sera examiné sur 6 mois. Et si l'on constate que le travail effectué varie régulièrement de plus ou moins 20 pour cent par rapport à la durée contractuelle, le personnel pourra demander l'adaptation du contrat de travail à la durée effective. Deuxièmement, la CCT fixe qu'aucune déduction de coordination n'est pratiquée pour le 2e pilier. A plusieurs reprises, Syna a informé que la déduction de coordination de la prévoyance professionnelle du 2e pilier frappait durement le personnel à temps partiel. Parfois, le revenu obtenu est inférieur au montant de coordination, d'autres fois, la déduction est disproportionnée par rapport au revenu.

Famille et profession!

Comme beaucoup de collaboratrices et collaborateurs de Lidl sont jeunes, les réglementations pour les familles sont d'autant plus importantes. La nouvelle CCT en tient compte en prévoyant un congé totalement payé de paternité de deux semaines et maternité de 16 semaines. De même Lidl, si cela est possible et souhaité, s'engage à offrir aux mères revenant d'un congé maternité un temps de travail réduit. L'entretien de promotion du collaborateur ou de la collabora-

trice doit se tenir chaque année. Le perfectionnement du personnel est clairement réglé: la CCT finance un fonds qui sert au paiement de ces mesures de perfectionnement. Par ailleurs, en cas de licenciement collectif, la CCT prévoit la négociation d'un plan social afin que le personnel soit protégé des cas de rigueur.

Annoncez-vous!

Syna sait que la meilleure des CCT mérite cette appellation que si elle est appliquée dans les situations particulières. Pour ce motif, un article «lanceur d'alerte» a été ajouté pour permettre au personnel de signaler les abus, sans qu'il en soit discriminé pour autant. Syna soutient ses membres dans le quotidien professionnel! Si vous avez des problèmes et des questions concernant vos plans de travail, d'insuffisants dimanches libres ou même des difficultés avec vos supérieurs, n'hésitez pas et annoncez-vous chez nous!

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

Syna-Hotline

*pour des questions et problèmes:
0848 848 868 (tarif local)*

Réorganisation à Ruag

Inquiétude!

Le 8 janvier 2015, Ruag Aerostructures informait que 15 à 20 places de travail seraient supprimées dans le site de production d'Emmen. Et le 29 janvier suivait une autre mauvaise nouvelle. Les sites de production d'Hombrechtikon, de Mägenwil et Brunnen sont transférés à Zurich et Thoune. Et tout cela sans consulter les partenaires sociaux.

Selon le CEO de Ruag Markus Zoller, le mot social a une haute valeur. Lors de la dernière restructuration de Ruag Ammotec à Altdorf en 2013, aucun cas de rigueur ne fut connu. «Une solution contractuelle sociale fut trouvée pour tout le personnel concerné. Cet objectif sera également prioritaire pour tous les collaborateurs et collaboratrices concernés lors de l'actuelle restructuration d'Emmen ainsi que du regroupement de plusieurs sites de production.» Cela fut affirmé par M. Zoller lors du meeting d'information spécialement organisé à Zurich pour les partenaires sociaux.

Ne serait-ce que demi-vérité?

Mais les informations parvenues à Syna disent que parmi les licenciements prononcés dans le site de production d'Emmen, il y aurait beaucoup de cas de rigueur. En outre, le soupçon existe que Ruag à Emmen souhaiterait contourner l'obligation de plan social en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014. C'est pourquoi tous les secrétaires du secteur Industrie stationnaient en soirée du 19 janvier 2015 devant les portes de Ruag à Emmen pour y distribuer des flyers aux collaboratrices et collaborateurs. Le personnel de Ruag est prié d'annoncer tout licenciement ou transfert interne qui serait provoqué par un congé modification. Ce genre d'informations permettrait de prouver une éventuelle violation de l'obligation du plan social. L'inquiétude règne, comme le confirment des informations sur la page d'accueil de Kununu, dans laquelle des collaborateurs et collaboratrices jugent anonymement leur entreprise. Constamment on parle de «faible conduite» ainsi que de «dirigeants amateurs et dépassés» à Ruag.

C'est pourquoi Syna demande des discussions aux responsables, dans les délais les plus brefs, afin qu'un plan social soit établi



Mathias Regotz, chef de l'Industrie, et à gauche Guido Schlupe, secrétaire central, prêts pour la distribution des flyers. Photo: Diego Frieden

pour toutes les personnes concernées. Aide-nous à atteindre cet objectif! Si tu disposes d'informations significatives pour nous, n'hésite pas à t'annoncer!

**Ruag Hotline 044 279 71 41
ou ruag@syna.ch**

**guido.schlupe@syna.ch,
Secrétaire central Industrie**

Industrie MEM

A nouveau, le blocage

Le 22 janvier 2015 à Olten, Syna a tenu sa conférence annuelle sur l'industrie MEM. La participation des délégués fut relevée et les préparatifs pour les prochaines négociations de la CCT ont été entrepris avec beaucoup d'élan.

En début de rencontre, Mathias Regotz, chef du secteur Industrie, Diego Frieden et Guido Schlupe, secrétaires centraux, ont exposé aux membres de la base la situation embrouillée et son développement depuis les dernières négociations de la CCT dans l'industrie MEM. Avec véhémence, il fut d'emblée souligné que Syna poursuit malgré tout son engagement pour un partenariat social MEM constructif

et œuvre imperturbablement à un déblocage de la situation. Justement maintenant, alors qu'une épée de Damoclès d'une prochaine crise plane sur l'industrie MEM en raison de la problématique de l'euro, le fonctionnement d'un partenariat social basé sur le respect et la confiance réciproques, est d'une inestimable valeur. Une impitoyable escalade de conflits nourris par des moyens antiques et des idéologies de lutte des classes seraient totalement inappropriées.

Préparation des négociations CCT

Justement à cause des défis provoqués par la problématique de l'euro, il est important de préciser nos revendications aussi vite que possible. Pour Syna, il est clair que l'amenuisement des marges bénéficiaires n'est pas un motif pour le retrait de revendications légi-

times et raisonnables des travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi les participants-tes à la conférence ont élaboré avec engagement différents thèmes de revendications pour les négociations de la CCT-MEM 2018. Très rapidement, ce sont des thèmes touchant la durée du travail qui ont retenu l'attention. Il est ainsi démontré une nouvelle fois que le thème du Congrès «Mon travail, mon temps» répond aux attentes de la base et est aussi de brûlante actualité dans l'industrie MEM. Et la suite? Au moyen d'une enquête auprès des membres de la base ainsi que dans la commission de branches et par les futures conférences de branches, le catalogue de revendications sera affiné et précisé.

**mathias.regotz@syna.ch,
Chef du secteur Industrie**

Branche du nettoyage

La CCT est en révision

Jusqu'à la mi-année se déroulent les négociations pour le renouvellement de la Convention collective de travail, CCT, de la branche du nettoyage en Suisse allemande. A cette occasion, les syndicats et les employeurs poursuivent le même objectif quand bien même leurs intérêts sont différents.

Lors des premières séances de négociations déjà se dessinait le fait que la nouvelle CCT de la Suisse alémanique ambitionnait de se calquer, sur le plan du contenu, à celle de la Suisse romande. Avec la perspective d'aboutir un jour à un unique contrat pour l'ensemble de la Suisse. Ce qui explique que deux CCT couvrent le territoire national aujourd'hui, c'est avant tout par la croissance différente des structures patronales dans ces deux régions. Les grandes entreprises du nettoyage de Suisse alémanique et de Suisse romande ont un vif intérêt à ce que toute la Suisse soit régie par la même CCT. La substantielle simplification qu'une

seule CCT apporterait à la gestion du personnel se traduirait finalement par une amélioration de la productivité.

Développement salarial grâce au perfectionnement professionnel

La systématique salariale pratiquée en Suisse romande pour le personnel non qualifié convainc les travailleuses et travailleurs de cette région. Le salaire minimum dans le nettoyage d'entretien grimpe lorsque le personnel suit des cours de perfectionnement professionnel et de langue. Parmi les 30 000 personnes travaillant dans le nettoyage d'entretien en Suisse alémanique, nombreuses sont celles qui ne sont pas détentrices de certificats de capacité suisses. Ils ont choisi cette branche pour entrer sur le marché du travail. Comme l'amélioration salariale serait liée à des cours d'allemand, la branche du nettoyage contribuerait entre autre à l'intégration des forces de travail étrangères. La limite salariale minimale des salaires dans le nettoyage d'entretien est actuellement de 18 francs 50 à l'heure. Et ceci alors même que les salaires, grâce à la CCT, ont augmenté de 22 pour cent au cours des



Les CCT de la Suisse alémanique et romande devraient un jour ou l'autre se fondre dans une CCT nationale. Photo: FO-Publishing GmbH

11 dernières années. Le développement des salaires demeure toujours et encore notre objectif. Et si cela est favorisé par un rattrapage formation, et bien tant mieux.

**irene.darwich@syna.ch,
Secrétaire centrale du nettoyage**

Industrie graphique

Fitness technologique 2015

«Les mutations technologiques progressent à vive allure et ce processus n'est pas près de s'arrêter. Notre programme de cours Helias tient compte de cette évolution, offrant de nombreuses possibilités de perfectionnement.»

Tout comme la technologie, le programme de formation évolue lui aussi constamment. Il doit être renouvelé pour répondre à la modernisation des applications et aux nouveaux instruments de travail, mais aussi pour relever les défis d'un secteur en proie aux chan-

gements technologiques. Ces 20 dernières années, la technologie a révolutionné notre façon de travailler et les méthodes de production des entreprises, qui peinent à s'adapter.

Tenir compte de l'évolution

Non seulement parce que cette adaptation requiert des investissements économiques importants, mais aussi parce qu'elle doit être accompagnée par des personnes bien formées, aptes à fournir des prestations professionnelles avec les nouveaux instruments introduits sur le marché à une vitesse fulgurante. Nouveaux produits, nouveaux instruments, nouvelles exigences – le marché actuel est soumis à de rapides changements et renouvellements, qui nous défient.

Voilà ce que nous entendons par fitness technologique : une «salle de fitness» avec des cours de perfectionnement pour maintenir à jour notre savoir et nos compétences. Le but est d'approfondir nos connaissances ou d'en acquérir de nouvelles pour rester en forme et compétitifs sur un marché (du travail), qui exige que nous soyons toujours plus flexibles, compétents et dynamiques.

**Team Helias,
tibor.menyhart@syna.ch**

Les cours:

Vous trouverez plus d'informations sur le site Helias: www.helias.ch.

Suppression du cours plancher de l'euro

Pas d'alarmisme!

La suppression du cours plancher de l'euro durcit les conditions-cadres économiques et donne des ailes aux adeptes turbos de la dérégulation. C'est pourquoi Syna revendique une politique monétaire raisonnable, et la protection des places de travail des travailleuses et travailleurs. Comme partenaire social constructif, Syna est ouvert à des solutions lorsqu'elles sont nécessaires et appropriées.

Après la suppression du cours minimal par la BNS, la dégringolade de l'euro fut à la fois un choc et du déjà-vu. Avec la disparition de la stabilité monétaire, la sécurité de la planification volait en éclats et de nombreuses entreprises étaient à nouveau confrontées au temps de la dernière crise de l'euro en 2011. Mais cela est devenu critique lorsque l'institut de recherches conjoncturelles, KOF, prophétisa, d'une manière imprudente, une récession. Là, les oiseaux de mauvais augure et les dérégulateurs flairèrent l'air matinal: il n'est jamais aussi facile de faire passer des revendications économiques libérales, que lorsqu'une crise est «annoncée». Et ce fut d'autant plus important que Syna et son organisation faïtière Travail. Suisse invita le monde politique à la circonspection, exigea la protection des places de travail et s'opposa au démantèlement de la protection des travailleuses et travailleurs (voir aussi page 3).

Créer des solutions

Fondamentalement et comme le Comité Syna le revendique, la BNS doit mener une politique monétaire qui protège la place économique suisse et ainsi assure les places de travail de l'industrie d'exportation, du tourisme et du commerce de détail.

Si malgré tout certaines branches et entreprises connaissent, avec preuves à l'appui, des problèmes massifs à cause de la cherté du franc suisse, Syna est ouvert à des solutions négociées dans le cadre d'un partenariat social constructif. Mais pour nous il est important que:



Les mesures adoptées pour protéger l'économie doivent profiter à la grande majorité.

Photo: Arno Kerst

- ces mesures ne soient pas chargées uniquement sur le dos du personnel et qu'elles soient judicieuses et servent impérativement la protection des places de travail,
- les salaires en euro pour les frontaliers sont illégaux et inacceptables car ils renforceraient la pression salariale, menaceraient les places de travail des travailleurs et travailleuses indigènes et affaibliraient durablement la consommation,
- les éventuelles mesures doivent être limitées dans le temps et négociées obligatoirement avec les partenaires sociaux,
- la baisse des commandes et du chiffre d'affaires en particulier doivent être régulés par le chômage partiel pour sauver des places de travail.

Travail et loisirs en équilibre

Pour Syna, les détériorations de la protection des travailleuses et travailleurs, sous prétexte de la vigueur du franc, sont inacceptables. Bien plus, la recherche d'équilibre entre travail et loisirs, doit être intensivement poursuivie. Le maintien de la saisie obligatoire de la durée du travail appartient également à ce programme tout comme des réglementations pour des temps de repos suffisants ainsi que la compatibilité entre profession et famille. Car seuls des travailleurs et travailleuses heureux et reposés sont capables d'innovation, d'efficacité et de prestations

orientées vers la clientèle. Des qualités dont l'économie a urgemment besoin en ce moment. Nous devons aussi, en temps économiques difficiles, chercher des solutions qui servent le bien commun. Des mesures ou autres sacrifices unilatéraux n'appartiennent pas à des solutions justes.

**arno.kerst@syna.ch,
Président**

Préavis de Syna

Assemblée ordinaire des délégués

Assemblée ordinaire des délégués

Samedi matin 27 juin 2015

Théâtre de la ville d'Olten

L'invitation sera envoyée ultérieurement, avec l'ordre du jour définitif.

Les requêtes à l'attention de l'Assemblée des délégués doivent être adressées au Comité, au plus tard deux mois à l'avance. Sont habilités à déposer des requêtes: les régions, les branches, les conférences des secrétaires, les commissions fédératives et le Comité. Les secrétaires régionaux-nales et le président Arno Kerst sont volontiers à disposition pour d'éventuelles informations complémentaires. Nous vous remercions d'en prendre connaissance.

Fribourg

Le 7 mars à Berne ... pourquoi?

Les manifestations se suivent et ... se ressemblent. A première vue, on pourrait le croire. Mais à y regarder de plus près, on s'aperçoit vite que certaines d'entre elles paraissent plus vigoureuses, empreintes d'une certaine exaspération bien compréhensible. Explication:

Le 8 mars, traditionnelle Journée internationale de la femme, a été célébrée pour la première fois le 19 mars 1911, fête de la St-Joseph, patron des travailleurs, en Allemagne, Autriche, Danemark et en ... Suisse! Plus d'un million de personnes avaient participé à ce rassemblement qui demandait notamment le droit de vote des femmes et celui d'exercer une fonction publique ainsi que la fin des discriminations sur le lieu de travail. Il a fallu attendre presque 60 ans avant de voir aboutir la première revendication: le droit de vote obtenu le 7 février 1971!

Il est urgent ... d'attendre

Nous sommes en droit de penser qu'une des revendications exprimées en 1911 n'est toujours pas atteinte, pas complètement du moins. En ce qui concerne l'égalité salariale, voici donc 100 ans que nous luttons pour l'obtenir. Et pourtant en 1976 naquit la Commission fédérale pour les questions féminines, en 1981 fut inscrit dans la Constitution le principe de cette égalité et, en 1991, lassés d'espérer, les femmes se mirent en grève pour la première fois. En 1996, enfin, la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes entre en vigueur ... et depuis? Il faut bien admettre que le but n'est encore, et de loin, pas atteint.

S'ajoute aujourd'hui la valorisation du travail à temps partiel, plus habituel chez les femmes que chez les hommes. C'est pourquoi Syna s'engage pour des conditions de travail favorables à la famille. Pour que femme et mari puissent se parta-

ger le temps de travail et celui consacré à la famille, il faut l'égalité des salaires. «A travail égal salaire égal» est une revendication qui concerne aussi le travail à temps partiel. L'égalité des salaires est nécessaire à une bonne organisation du travail à temps partiel et du temps à consacrer à la famille et aux loisirs.

Egalité des salaires et des chances

Pour valoriser le travail à temps partiel et obtenir l'égalité des salaires, Syna demande:

- La transparence des salaires pour tous! Quand chacun sait combien gagne son ou sa collègue, les injustices sont révélées au grand jour.
- Les femmes comme les hommes ont droit à l'indépendance financière. Non seulement pendant leur vie professionnelle, mais aussi à la retraite. Voilà pourquoi les bas salaires et les salaires minimaux doivent être augmentés.
- Qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, de temps plein ou de temps partiel: nous voulons l'égalité des chances et des salaires dans la formation continue et tout au long de la carrière professionnelle.
- Le temps partiel ne doit pas avoir de conséquences négatives lors de la retraite. Pour des rentes équitables, Syna demande la suppression des déductions de coordination pour la prévoyance professionnelle!

Parce que le temps partiel représente une plus-value et que l'égalité des salaires doit enfin devenir une réalité, nous donnerons un signal fort le 7 mars 2015 en se retrouvant toutes et tous à Berne! Pour



Pour rééditer l'exploit de 1911, nous vous attendons nombreuses et nombreux!

Photo: Arno Kerst

plus d'information et pour t'inscrire, contacte ton secrétariat régional.

Beatrice.butikofer@syna.ch,
Rédactrice des pages romandes

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 3/15:

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

FRIBOURG-NEUCHÂTEL

Sections Industrie & Services et Santé

Invitation

Les membres Syna de la région Fribourg-Neuchâtel des sections Industrie & Services et de la Santé sont invités à participer à l'assemblée générale qui se tiendra le

Vendredi 13 mars 2015 à 19 heures
Au Punkt (anciennement La Grenette) à Fribourg

Partie statutaire:

1. Ouverture de l'assemblée et communications
2. Procès-verbal de l'AG du 14 mars 2014 (ne sera pas lu, mais disponible 30 min. avant l'assemblée)
3. Rapport et bilan des co-présidents
4. Bilan et perspectives syndicales dans l'Industrie, la Santé et le Tertiaire
5. Comptes des deux sections: rapport de la caissière et des vérificateurs-trices
6. Election du Comité
7. Jubilaires 25 et 40 ans d'affiliation
8. Divers

Partie thématique:

«Rétrospective 2014, et si elle nous était contée?», présentée par Contemuse, association fribourgeoise de conteuses et conteurs.

Un repas en commun pris en charge par les sections sera servi à 20h30.

Merci de bien vouloir vous inscrire **jusqu'au 5 mars 2015** auprès du secrétariat Syna au 026 409 78 20 ou à fribourg@syna.ch.

Nous nous réjouissons de vous rencontrer nombreux et nombreuses à cette occasion.

fribourg@syna.ch

Région Jura

Nouvelles en bref

Date importante à réserver, le samedi 7 mars 2015, dès 13h00 à Berne, le grand rassemblement sur le thème de l'égalité des salaires. «A travail égal, salaire égal» est une revendication qui concerne aussi le travail à temps partiel.

Syna s'engage également pour des conditions de travail favorables à la famille. Pour que femme et mari puissent se partager le temps de travail et celui consacré à la famille.

Pour valoriser le travail à temps partiel et pour obtenir l'égalité des salaires, Syna demande:

- La transparence des salaires pour tous!
Quand chacun sait combien gagne son

ou sa collègue, les injustices sont révélées au grand jour.

- Les femmes comme les hommes ont droit à l'indépendance financière. Non seulement pendant leur vie professionnelle, mais aussi à la retraite. Voilà pourquoi les bas salaires et les salaires minimaux doivent être augmentés.
- Qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, de temps pleins ou de temps partiels: nous voulons l'égalité des chances et des salaires dans la formation continue et tout au long de la carrière professionnelle.
- Le temps partiel ne doit pas avoir de conséquences négatives à la vieillesse. Pour des rentes équitables, Syna demande la suppression des déductions de coordination pour la prévoyance professionnelle!

Si vous désirez participer à cette manifestation, un transport en commun gratuit est organisé. Il suffit de vous inscrire auprès de notre secrétariat de Delémont, au 032 421 35 45 le mardi et le jeudi, ou par courriel à delemont@syna.ch.

A d'ores et déjà réserver le vendredi 27 mars 2015, Restaurant du Jura à Bassecourt, dès 18h30 pour **l'Assemblée générale Syna-Jura**. Vous aurez le plaisir de rencontrer le nouveau président Syna Suisse, le collègue Arno Kerst.

Nous espérons vous retrouver nombreuses et nombreux lors de ces deux événements!

Pierre-alain.grosjean@syna.ch
Secrétaire syndical Jura

Genève

Le personnel des EMS se mobilise

Réuni en assemblée intersyndicale le 13 novembre 2014, le personnel présent, après avoir débattu des cinq points à l'ordre du jour, a adopté une résolution que nous résumons ci-dessous.

1. Effectifs et organisation du travail

Le but consiste à obtenir la dotation acceptée en votation en 2007, selon les critères définis par l'Initiative lancée par Syna. Actuellement, le taux de couverture avoisine 86 pour cent au lieu des 100 pour cent inscrits désormais dans la loi sur les EMS, la LGPA, soit 1,06 emploi/lit (équivalent plein temps) toutes professions ou secteurs confondus. Cela ne prend aucunement en compte la réalité ou l'évolution des besoins dans le secteur.

Chaque établissement s'organise à sa manière pour gérer les prises en charge, avec les contraintes budgétaires qui en limitent les possibilités. Selon l'avis du personnel, la situation ne s'est pas améliorée. Au contraire, les tâches et la charge de travail augmentent pour tout le personnel. Il faut être de plus en plus polyvalent, accepter des modifications d'horaires au détriment de sa vie privée ou familiale et subir les pressions qui en découlent. La résolution demande d'obtenir la totalité du personnel nécessaire au bon fonctionnement des EMS dans tous les services et non uniquement dans les soins.

2. Nouveaux métiers et formation

La résolution demande l'amélioration de la classification pour des métiers d'aide-soignant-e non qualifiés, d'ASA (aide en soins et accompagnement), d'ASSC (assistant-e en soins et santé communautaire), d'ASE (assistants-es socio-éducatifs-ives) et leur intégration dans les équipes, ainsi que l'amélioration des possibilités de formation.

3. Fonctions en général

Dans le répertoire des métiers de la CCT des EMS, figurent en classe 4: les femmes de chambre/aides de maison, les employés-es de cafétéria/restaurant 1, les aides de cuisine, les lingères non qualifiées ainsi que les nettoyeuses/nettoyeurs. La résolution demande la suppression de la classe 4.



Des résolutions fermes pour la reconnaissance du travail et la polyvalence exigée.

Bild: Fotolia

4. Polyvalence et valorisation de l'expérience professionnelle

Malgré de nombreuses années d'expérience, il n'est pas possible de coulisser une personne non qualifiée dans la classe de fonction certifiée. La validation des acquis de l'expérience (VAE) n'est pas suffisamment encouragée ou rencontre même des freins institutionnels. La résolution demande la reconnaissance de la polyvalence. Elle demande également que les directions mettent tout en œuvre pour permettre au personnel de finaliser une VAE ou d'accorder, à l'interne selon un mécanisme défini, une reconnaissance des années d'expérience.

5. Caisse de pension

Il y a de grandes différences de cotisations et de prestations offertes selon les caisses choisies. A l'échéance des contrats en cours, le personnel devrait être consulté et choisir le maintien dans la caisse ou le transfert à la caisse de l'Etat. Cette dernière fait bénéficier le personnel d'une possibilité de retraite anticipée qui n'existe pas dans les autres caisses. Mais le trans-

fert a un coût et toutes les prestations doivent être comparées. La résolution demande l'application de l'art 17 al.3 de la LGPA, soit l'affiliation de tout le personnel des EMS à la caisse de pension de l'Etat.

Depuis l'assemblée générale, tous ces points ont été défendus devant les diverses instances directement concernées:

- la Fegems (Fédération genevoise des établissements médico-sociaux) via la commission paritaire et une rencontre de la commission de négociation de la CCT est demandée,
- le Conseiller d'Etat en charge du Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS),
- la Direction générale de l'action sociale (DGAS),
- un courrier vient de partir à l'attention du Conseil d'Etat.

Le personnel reste mobilisé et des actions ne sont pas exclues dans les EMS du canton.

Marguerite.Bouget@syna.ch,
Secrétaire syndicale

Genève

Quelle classe de fonction?

Les premiers diplômes ASA (Aide en Soins et Accompagnement), obtenus par une formation complète ou par validation des acquis de l'expérience sont remis depuis l'été 2014.

Il s'agit d'une attestation fédérale de capacité, AFP. La formation ASA dure deux ans via une formation en école ou en dual pour un total d'environ 3000 heures. Elle est donc plus complète que l'ancienne formation d'aide-soignant-e, AS, donnée jusqu'en 2011 (120 heures de cours et 160

heures de pratiques sanctionnées par un certificat cantonal).

L'évolution du métier d'AS et de ses responsabilités au cours de ces dernières années avait été reconnue et validée par une classe supplémentaire, soit de la classe 7 à la classe 8, après nombres de pétitions et de grèves sur plusieurs années.

Même classe malgré plus de compétences

La fonction ASA a néanmoins été colloquée en classe 8 au même niveau que les AS. L'Etat ne prend visiblement pas en compte la totalité du cahier des charges, la pénibilité et les compétences supplémen-

taires acquises par la formation. Il ne s'agit pas juste d'un changement d'appellation. Du point de vue des syndicats, les institutions engagent des ASA mieux qualifiés-es et donc actuellement sous payés-es.

C'est pourquoi des démarches sont en cours, notamment auprès du Conseil d'Etat, en vue d'un réexamen de la classe de fonction ASA. En cas de modification, le personnel exerçant la fonction ASA sera en droit d'exiger la garantie d'un versement rétroactif sur tous les salaires déjà versés.

Marguerite.Bouget@syna.ch,
Secrétaire syndicale

Vaud

Déclaration d'impôts 2014

Malheureusement, voici le moment de remplir à nouveau les déclarations d'impôts. Comme à chaque période fiscale, nous prévoyons des permanences impôts pour vous aider à les remplir.

Important!

Ces permanences se font sur rendez-vous. Pour ce faire, merci de bien vouloir appeler le secrétariat Syna au 021 323 86 17. Ces déclarations sont établies à l'aide de Monsieur Roger Benoît, Cabinet fiduciaire & fiscal. Ces permanences se tiendront au secrétariat Syna, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne. Prenez avec vous les documents ci-dessous.

- L'enveloppe envoyée par le Département des finances
- La copie de la déclaration d'impôts 2013
- Les certificats de salaire 2014 pour Madame et Monsieur
- Les certificats de rentes AVS-AI et 2e pilier, attestations de chômage, RMI etc.
- Votre bail à loyer si vous avez déménagé en 2014
- Les intérêts des dettes 2014 ou relevés des intérêts d'épargne ou justificatifs de pension alimentaire
- Pour les propriétaires d'un bien immobilier, les pièces relatives aux intérêts hypothécaires et montant des emprunts, factures relatives aux charges extraordinaires, justificatifs de frais d'entretien

Important!

Samedi 7 / 14 / 21 / 28 mars et 18 avril de 08 h 30 à 12 h 30

Jeudi 12 et 19 mars de 16 h 00 à 19 h 00

Attention!

Les cotisations 2014 doivent être réglées!

Participation

Membres	Fr. 60.–
Supplément pour les propriétaires	Fr. 40.–
Membres au chômage	Fr. 50.–
Rentiers AVS-AI	Fr. 40.–
Apprenties-apprentis	Fr. 10.–
Non membres	Fr. 180.–

Commissione nazionale migranti

Prima riunione dell'anno

Accolti in Olten nel segretariato centrale del Syna, da inusuali e piacevoli fiocchi di neve, si è riunita la commissione nazionale migranti del Syna. Una commissione presente al completo, motivata e carica d'energia per affrontare le sfide di questo nuovo anno.

Gli obiettivi che si prefigge la commissione, com'è noto, sono i seguenti:

- Stimolare l'interesse dei lavoratori immigrati nei confronti del movimento sindacale svizzero e delle strutture economiche socio-economiche.
- Promuovere l'integrazione sociale e professionale dei soci iscritti al Syna, così come la collaborazione con i lavoratori e le lavoratrici svizzeri.
- Diffondere l'informazione e la formazione in materia di diritto e legislazione del lavoro, nonché di assicurazioni sociali.
- Promuovere le attività di formazione sindacale e la partecipazione democratica dei soci stranieri alla vita del sindacato.
- Promuovere la formazione e il perfezionamento professionali dei lavoratori e delle lavoratrici immigrati con il sostegno delle strutture sindacali e

partenariali, ricorrendo anche alla collaborazione di enti, organismi e istituzioni operanti in Svizzera.

- Rappresentare gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici nel campo delle politiche cantonali e confederali in ambito sociale, scolastico ed economico, anche mediante la partecipazione attiva ai processi di consultazione.

Nuovi delegati in commissione

Per assolvere questo mandato e, fatto il punto della situazione per ricominciare con più slancio ed energia, tutti i delegati sono stati svincolati dal mandato con la possibilità di potersi ricandidare per la prossima conferenza nazionale del 21 febbraio 2015, che rieleggerà il nuovo comitato.

Un'altra novità finalmente positiva (che ha allietato tutti i presenti, dopo le richieste andate a vuoto negli ultimi quattro anni), è quella del rinforzo del personale che si dedicherà al lavoro con i migranti per un 60-80%. Questo rinforzo potenzierà le risorse umane a servizio della commissione nazionale migranti che, com'è noto, rappresenta ca. il 40% dei soci del Syna.

Grande attenzione è stata data anche alla preparazione dei corsi di formazione e aggiornamento per tutti i soci di lingua latina, visitabili sul sito Web: <http://formation-arc.ch>, cui rimandiamo i nostri elettori per le iscrizioni. A partire dai corsi di tedesco, passando per i corsi di formazione professionale (in collaborazione con l'ENAIIP) e approfondendo tematiche utili sia per il mondo del lavoro come per la vita sociale, offerto dal corso «Gestione non violenta dei conflitti». Questo «pacchetto formativo» è offerto ai soci del Syna gratuitamente, perché il nostro sindacato ha cura per i propri soci e in particolare anche per i soci di lingua straniera.

francesco.cosentino@syna.ch,
Segretario regionale



Tutti i membri della commissione nazionale migranti riuniti a Olten.

Foto: Gabriela Sperto

Cassa pensione

Denaro dimenticato?

Mese dopo mese, ad ogni salario guadagnato in Svizzera vengono detratti dei contributi. La maggior parte di questo denaro è destinato alla previdenza per la vecchiaia.

In Svizzera la previdenza per la vecchiaia poggia su tre pilastri: l'AVS (1° pilastro, obbligatoria), la previdenza individuale (3° pilastro, facoltativa) e, dal 1985, la previdenza professionale (2° pilastro, obbligatoria).

Nel secondo pilastro, la cassa pensione, ogni persona con un'attività

lucrativa accumula per legge un risparmio supplementare all'AVS al fine di ottimizzare la rendita nella pensione. Quando si cambia posto di lavoro questo risparmio obbligatorio dovrebbe essere trasferito alla cassa pensione del nuovo datore di lavoro. Se ciò non avviene, al più tardi dopo due anni dall'uscita dalla vecchia cassa pensione il denaro viene versato all'istituto collettore della previdenza professionale.

Chiedere è pagante!

Se i tuoi certificati di cassa pensione non coprono ininterrottamente tutti i

periodi di attività lucrativa, può valere la pena inoltrare una richiesta all'Ufficio centrale del 2° pilastro. I moduli sono disponibili in italiano, francese, tedesco, inglese, portoghese, spagnolo e turco. Se necessario, chiedi aiuto al tuo segretariato regionale Syna. Rendi attenti anche i tuoi colleghi e colleghe di lavoro su questa tematica!

kurt.regotz@syna.ch,
Segretario centrale

www.verbindungsstelle.ch

Caja de pensiones

Fondos olvidados

De cada sueldo que se cobra en Suiza mes a mes se descuenta un porcentaje. Parte de estos descuentos se prevén para la pensión de jubilación. Pero a veces parte del dinero acumulado se olvida.

En Suiza la pensión de vejez se basa sobre tres pilares. El primer pilar es el seguro de vejez AHV/AVS que existe desde 1984. Desde 1985 es además obligatoria la previsión profesional, constituyendo el segundo pilar. Éste se complementa con el seguro de vejez, para que así l@s jubilad@s puedan mantener su nivel de vida.

El primer pilar está basado sobre el principio del sistema de reparto, esto quiere decir que la población activa provee los fondos para la población ya jubilada. Con respecto al segundo pilar, cada empleada y cada empleado debe, por ley, aportar adicionalmente para su propia jubilación. Cada vez que se cambia de trabajo, estos fondos – que se acumulan desde la edad de 25 años – se trasladan al nuevo empleo. Si esto no ocurre, después de dos años los fondos se trasladan automáticamente a una institución de recolección donde se crea una cuenta a nombre de la persona correspondiente. La mayoría de l@s titulares de cuenta son conocidos y su dirección está al día.

Fondos olvidados al salir del país

Aun así existen casi 600 000 cuentas que no se pueden entregar. La institución de recolección no sabe dónde se ubican las personas correspondientes. De esta forma



Más información sobre el segundo pilar: www.verbindungsstelle.ch – también en español.

Foto: Fotolia

se han acumulado 2,7 mil millones de francos suizos convirtiéndose en «capital de destinatari@ desconocid@». Se trata mayormente de montos pequeños, en promedio de 4500 francos suizos, que se han olvidado y que terminan siendo trasladados a la institución de recolección.

Una razón por la cual el número de cuentas olvidadas aumenta, es la movilidad de l@s emplead@s: cada vez más suiz@s pasan un tiempo en el extranjero y se olvidan de trasladar su pensión de jubilación.

Pero aún más importante es el aumento de emplead@s extranjero@s en Suiza, que desconocen el segundo pilar de pensión de vejez y una vez que vuelven a su patria dejan atrás los montos acumulados.

Además, debido a las condiciones cambiantes del mercado laboral, hay cada vez más cambios de empleo y de domicilio. Eso aumenta el peligro de los fondos olvidados y dificulta encontrar a sus titulares.

Si Ud. cree que existen fondos perdidos a su nombre puede solicitar información a la contaduría del segundo pilar. Vale la pena, ya que en el 50 por ciento de los casos efectivamente existe una o varias cuentas perdidas. Solamente si una persona no reclama sus fondos antes de cumplir 100 años caduca su derecho. Los fondos caducados benefician a tod@s l@s jubilad@s.

kurt.regotz@syna.ch,
Secretario central

Consultar vale la pena:

Si Ud. no dispone de todos los certificados de aportes previsionales de los diferentes empleos vale la pena realizar una solicitud de información a la oficina central de pensión para la vejez. Los formularios correspondientes están disponibles en alemán, francés, italiano, portugués, castellano, inglés y turco. La oficina regional de Syna puede ayudar. ¡Informe también a sus compañer@s de trabajo sobre el tema!

www.verbindungsstelle.ch

Deducciones sociales

La Seguridad Social suiza está estructurada en Seguros. Quienes ejercen una actividad asalariada cotizan a estos seguros a través de la empresa. En la página Web de la Oficina Federal de Seguros Sociales, pueden consultarse los tipos de cotización vigentes y la aportación del trabajador y la empresa.

La cotización al Seguro de Enfermedad no se deduce directamente del salario. El asegurado debe pagarla directamente a la Caja de enfermedad elegida. Desde la página Web de la Oficina Federal de Sanidad pueden consultarse las Cajas existentes y las primas aproximadas aplicables en función de la edad del asegurado y del lugar de residencia. Aparte de las cotizaciones a la Seguridad Social las empresas pueden deducir del salario las cotizaciones que debe abonar el trabajador a fondos sociales, o para la gestión de los convenios colectivos, así como a otros seguros establecidos para mejorar la protección del trabajador.

Más información: www.emploi.gob.es

Cursos de alemão

À Conversa com Cecília Merz

Desde há dois anos que Cecília Merz realiza cursos de alemão para a Syna no Cantão de Grisões. Encontrei-me com Cecília em Ilanz para um café e falámos sobre a sua motivação, integração e os cursos.

Quem é você, qual é a sua profissão? Qual é a sua relação com a Migração?

O meu nome é Cecília Merz. Em Portugal era professora primária e na Suíça dona de Casa. Conheci o meu marido em Portugal, ele trabalhou lá durante dois anos para uma empresa suíça.

Desde há dois anos que dá cursos de alemão para os colaboradores da Syna na região de Grisões. Qual é a sua motivação para este trabalho?

Para os emigrantes é muito importante conseguirem comunicar eficazmente na língua local e é por isso que eu gostaria de dar a minha contribuição.

Como é que aprendeu alemão, quando veio para a Suíça?

Aprendi alemão no espaço de um mês, num curso intensivo, depois fui aperfeiçoando em casa, estudando, vendo televisão e também lendo muito.

Existem diferenças entre estes cursos de alemão e os cursos que você própria dá?

Os alunos do curso estão muito mais motivados sobretudo nos cursos da Syna do que nos outros. Acredito que isso advém do facto de serem voluntários e muitas vezes a turma é com colegas de trabalho. Isso também pode levar a uma pressão social adicional com um efeito positivo sobre a aprendizagem.

Que experiências especiais têm tido nestes cursos?

Os alunos, apesar do trabalho fisicamente duro, são definidos e alegres. No final do último curso, chegámos a fazer uma festa. Mas o diálogo não foi em alemão.

O Cantão de Grisões é relativamente pequeno. Os participantes dos seus cursos já se vêm na rua?

Sim, frequentemente.



Cecília Merz a beber café no Restaurante Montana, no qual uma parte do curso de alemão tem lugar.
Foto: Sabine Hunger

Em que língua é que falam?

De vez em quando sou surpreendida com uma frase em alemão. Gostamos mais de falar na língua mãe, também é tempo livre.

A Syna também faz estes cursos, para promover a integração de muitos trabalhadores. Estes cursos são instrumentos adequados e porquê?

Sem os conhecimentos mínimos da língua local é muito difícil a integração e o conseguir contactar com os habitantes locais. Em qualquer caso, é presunçoso assumir que os outros estão se a adaptar, apesar de eu já ter dado cursos de português para as pessoas na indústria da construção e do turismo, com a motivação clara de melhorar a compreensão do português. De vez em quando tenho de traduzir as mensagens da empresa para o pessoal.

Considerando a sua vasta experiência, existe algum esforço de integração que o seu sindicato deva fazer?

Em muitos casos, notamos que é preciso explicar em português, o princípio dos três pilares da reforma. Esta e outras especialidades ou práticas suíças têm de ser explicadas aos recém-chegados ao país no máximo dentro de um ano. Em geral, os seguros e em especial a Lei dos Seguros de Saúde. Também é igualmente importante explicar e clarificar o siste-

ma de educação e formação. Se a intenção for a de ficar mais tempo na Suíça, com o reagrupamento familiar, deve-se explicar a importância de ser muito mais fácil trazer as crianças antes da matrícula escolar na Suíça, mesmo que a carga financeira seja maior (creche!).

A história da migração mostra que muitas pessoas vêm como homens e mulheres que trabalham e têm permanecido como pessoas. O que pode dizer aos novos emigrantes que estão a caminho?

Integrem-se o melhor que puderem, pesquisem sobre as práticas suíças (ver acima). Quando regressar a Portugal aquando da Reforma pensa ou não se os filhos também regressam. Primeiro, a probabilidade de eles não voltarem porque não são mais crianças é de 95%, segundo as suas raízes estão na Suíça e Portugal é para eles como um destino de férias bonito.

Que relação mantém hoje com a sua terra natal?

Nós visitamos a minha mãe, o meu irmão, parentes e conhecidos.

Muito obrigado, Cecília, pela conversa e desejamos-lhe tudo de bom.

sabine.hunger@syna.ch,
Unidade de Política Social

Cours 2015



Comment faire des placements de façon responsable?

Mercredi, 15 avril 2015 de 13h00 à 18h00, NH Hotel Group, Grand Places 14, 1700 Fribourg

Objectifs: Au cours des dernières années, les actionnaires institutionnels sont devenus de plus en plus actifs. Cela a contribué à faire pression sur le management de nombreuses sociétés, notamment en matière de règles de gouvernance, de rémunérations des instances dirigeantes et de responsabilité environnementale et sociale. Dans cet esprit, cet actionnariat actif constitue la clé de voûte de l'investissement socialement responsable et représente une option pour une nouvelle forme de capitalisme plus responsable.

Contenu: L'investissement socialement responsable (ou placement responsable) comporte deux étapes essentielles. Dans un premier temps, il s'agit de constituer un portefeuille d'actions ou d'obligations de sociétés qui sont en adéquation avec les valeurs de l'investisseur. Une fois le portefeuille constitué, intervient la deuxième étape. L'investisseur socialement responsable est alors appelé à exercer activement l'ensemble des droits sociaux d'actionnaires attachés aux titres en portefeuille.

Intervenant: Monsieur Dominique Biedermann, Directeur Fondation Ethos

Inscription: jusqu'au mardi 17 mars 2015

Public cible: Toute personne intéressée.

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

Apprendre à gérer ses émotions!

Mercredi, 22 avril 2015 de 9h00 à 17h00, SCIV, rue de Condémines 14, 1950 Sion

Objectifs: Cette journée vous est proposée afin de situer votre paysage émotionnel et découvrir quels sont vos blocages face à vos émotions et comment améliorer votre gestion personnelle.

Contenu: Présentation personnelle et prise de contact avec les participants par un exercice. Différence entre sensation/émotions/sentiments. A quoi servent les émotions? Description des émotions innées - cycle de l'émotion. Parallèle entre les messages reçus dans l'éducation et les décisions prises suite à ces messages. Impact des émotions bien gérées sur la confiance en soi.

Intervenante: Madame Martine Manise, infirmière et consultante en psychoéducation (analyse transactionnelle)

Inscription: jusqu'au vendredi 13 mars 2015

Public cible: Tout public.

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

Ma retraite dans moins de 10 ans! Ce cours est sur 2 jours avec nuitée / 21 et 22 avril 2015

Hôtel Continental, rue d'Aarberg 29, 2502 Bienne

1^{er} jour, mardi le 21 avril 2015 de 9h30 à 17h00: les enjeux psychologiques du départ à la retraite

Objectifs: Au terme de la formation, chaque participant/e est capable de:
Comprendre les enjeux psychologiques liés aux changements engendrés par la retraite. Mieux se préparer à ces changements. Mieux gérer leurs effets éventuels. Faire des choix plus éclairés.

Contenu: Théorie des besoins; théorie différentielle envie et besoin; théorie sur le changement et le deuil; théorie sur les lois qui régissent la gestion du temps.

Intervenant: Monsieur Jean-Marc Ouellet,
formateur d'adultes et praticien en relation d'aide

2^{ème} jour, mercredi le 22 avril 2015 de 9h00 à 17h00: comment s'y prendre en matière d'assurances sociales?

Objectifs: Prendre conscience des répercussions en matière d'assurances sociales, notamment dans l'AVS et la prévoyance professionnelle (2^{ème} pilier) lorsqu'on se prépare à la retraite. Répondre aux questions et demandes des participants(es) en analysant leur situation.

Contenu: Comment procéder lorsqu'on désire partir à la retraite? A quoi faut-il être attentif en pareille circonstance? Quelles sont les incidences financières d'une telle décision? Quelles sont les assurances sociales concernées en pareille situation? Est-il possible d'anticiper la retraite dans les assurances sociales et à quel prix?

Intervenant: Monsieur François Wagner,
expert fédéral diplômé en assurances sociales

Inscription: jusqu'au mardi 24 mars 2015

Public cible: Toutes personnes concernées par l'arrivée imminente à la retraite.

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

Inscription au cours

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

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

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

Profession et grossesse

Une question d'organisation!

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à ne vouloir renoncer ni aux enfants ni au travail. La grossesse sur le lieu de travail soulève souvent des questions ou insécurise. L'outil en ligne mamagenda.ch aide les mères en devenir mais aussi leur chef.

Le nombre de femmes sur le marché du travail ne cesse d'augmenter. Elles sont 82,7 pour cent (96,3 pour cent pour les hommes) entre 25 et 44 ans. Ce n'est pas tellement étonnant. Dans la tranche d'âge de 25 à 34 ans, il y a aujourd'hui plus de femmes que d'hommes qui ont atteint le niveau tertiaire de la formation (Université et Hautes écoles spécialisées) et le niveau secondaire. Après la votation du 9 février 2014 et ses lourdes conséquences, les femmes actives et hautement qualifiées seront plus sollicitées par le monde du travail car l'application de la votation populaire creusera encore le manque de personnel qualifié constaté depuis plusieurs années.

Du parcours du combattant au jeu d'enfant

Lorsqu'une femme est enceinte, cela suscite le plus souvent des questions aux futures mères mais aussi à leurs supérieurs. Que cela soit des questions de loi sur le travail, comme par exemple le travail de nuit ou en équipe, le congé de maternité: la quête de réponses est lancée. Le site mamagenda.ch, soutenu par Syna et développé par Travail.Suisse, se veut une contribution dont l'objectif est de dissiper les insécurités dans ce domaine. Le site internet répond à la plupart des questions sur la relève familiale et offre un outil en ligne qui permet de planifier des dialogues et livre à l'entreprise les informations nécessaires pour un contact décontracté avec la maternité. En outre, vous trouvez dans les 23 aide-mémoire et listes du site internet toutes les informations importantes sur les droits et devoirs de la personne active.

L'utilisation de mamagenda.ch est facile. Lorsque l'agenda est prêt, il permet

aux dirigeants de saisir activement le nom de plusieurs mères. L'accompagnement des grossesses se déroule ainsi du parcours du combattant au jeu d'enfant. L'agenda rend attentif, et en temps utile, sur ce qui doit être discuté et réglé avec la collaboratrice et informe à des moments déterminés de la grossesse des prescriptions légales pertinentes et finalement facilite l'ensemble de la communication. Par ailleurs, le soutien de mamagenda.ch ne se limite pas seulement à la grossesse mais s'étend au congé maternité ainsi qu'au retour à la place de travail. L'utilisation du mamagenda.ch est gratuite; il suffit de s'annoncer.



Concilier la grossesse et le travail: mamagenda.ch en facilite la planification.

Photo: Fotolia

Mamagenda.ch: une histoire à succès

Jusqu'à aujourd'hui, mamagenda.ch est l'unique agenda digital gratuit qui aide à gérer les questions organisationnelles de la grossesse à la place de travail. Trois ans après son introduction en 2011, mamagenda.ch reste un instrument innovant qui joue un rôle pionnier dans ce domaine en Suisse. Depuis 2014, Syna est partenaire de mamagenda.ch. Grâce à sa généreuse contribution financière, Syna garantit que cette plateforme gratuite soit actualisée et desservie durablement. Une version italienne est en préparation et sera bientôt à disposition des travailleuses et de leurs supérieurs.

Linda Rosenkranz, cheffe
de la communication de Travail.Suisse
rosenkranz@travailsuisse.ch

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!

Travailleuses et travailleurs âgés

Plus de considération

D'une façon hésitante surgit un thème souvent refoulé sur l'agenda politique et économique. Et on entend encore que les travailleuses et travailleurs âgés doivent être mieux intégrés. Cependant cela ne devrait-il pas se traduire par: fin de l'exclusion et de la discrimination? Syna veut lever cette anomalie.

Récemment paraissait une annonce qui cherchait des candidats avec expérience. «Nous saluons explicitement des postulations de personnes âgées de 50 ans et plus.» Voilà ce qu'on pouvait y lire. Au même moment, Rudolf Strahm évoquait, dans sa colonne du «Tages-Anzeiger», un drame caché des aînés. Des demandeurs d'emploi qualifiés proches du désespoir. De même l'Association patronale initiait en janvier sa démarche «Marché du travail 45 et plus». Les cadres doivent être sensibilisés à la manière d'aborder les travailleuses et travailleurs âgés en leur proposant, à temps, un plan de développement.

Reviement en vue?

Comment analyser ces informations? Un manque de personnel qualifié est pronostiqué depuis des années. Cependant, il est clairement démontré que la correction de cette menace n'est pas prise au sérieux. Les patrons puisent plutôt dans la main-d'œuvre étrangère. Pendant de nombreuses années, on justifiait cet apport de main-d'œuvre étrangère par le fait qu'elle était mieux formée et disposait exactement des compétences dont le marché du travail suisse avait urgemment besoin. Et maintenant, sans que cela soit spontané, on ressent un faible revirement. De plus en plus, on parle et on écrit sur des avantages de notre formation duale. Tout à coup, des entreprises suisses sont interrogées sur la façon de faire mieux connaître notre formation duale à l'étranger. Par des programmes d'échanges, les USA et l'Italie doivent être enseignés par nous. Ne doit-on pas être ravis de cela et dire: tout va pour le mieux, les responsables ont enfin reconnu que cela vaut la peine de maintenir sur le marché du travail du personnel de plus de 45 ans formé en Suisse plutôt que de l'évincer?

Employeurs vraiment concernés?

Les responsables sont d'avis que le concept élaboré par l'Association patronale ne doit pas rester un tigre de papier. Ainsi différentes démarches sont-elles entreprises comme la présentation du projet dans les régions,

l'intégration des patrons locaux et simultanément la récolte de bons exemples ainsi que l'échange d'expériences et la démonstration de solutions. Alors tout est bien ainsi! Un peu plus de théorie mais peu de signes concrets. Une insécurité silencieuse se propage. Pourquoi les employeurs doivent-ils être explicitement convaincus que cela vaut la peine d'occuper des travailleuses et travailleurs âgés? Des études n'ont-elles pas suffisamment prouvé que les travailleuses et travailleurs âgés de plus de 50 ans possèdent une motivation professionnelle supérieure, qu'ils sont plus ouverts à la flexibilité souhaitée par les plus jeunes et que leur fidélité à l'entreprise agit également positivement financièrement. Mais alors pourquoi y a-t-il de si nombreux exemples de travailleuses et travailleurs de plus de 50 ans licenciés pour des motifs cousus de fil blanc ou qui, après une postulation marathon, sont finalement écartés?

Syna demande

Les travailleuses et travailleurs de plus de 50 ans doivent être mieux considérés dans leur environnement professionnel, sans devoir ressentir angoisses existentielles et peurs viscérales de perdre leur place de travail. Les employeurs doivent entreprendre toutes démarches utiles afin que les travailleuses et travailleurs puissent terminer dignement et sagement leur carrière.



Pas d'excuses mais des actes en faveur des travailleuses et travailleurs âgés

Photo: Fotolia

C'est pourquoi Syna demande:

- Les travailleuses et travailleurs de plus de 50 ans ont droit à un congé payé unique de trois mois pour une nouvelle réorientation.
- L'employeur doit apporter à ses collaboratrices et collaborateurs un soutien actif à la reconversion et au perfectionnement professionnel.
- Les travailleurs et travailleuses peuvent, en accord avec leur employeur, compenser des augmentations salariales par du temps libre.

Depuis des années, la discrimination des travailleurs et travailleuses âgés sur le marché du travail suisse a déjà été réprimandée par l'OCDE. Cependant, le Seco prévoit dans son rapport sur la situation du marché du travail des 50 ans et plus de minimiser ce phénomène. Pourtant, la politique et les représentants de l'économie sont interpellés. Ils ne pourront faire autrement que saisir à bras le corps et vaincre les problèmes de l'exclusion et de la discrimination.

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

Le temps partiel: une plus-value

Apprécié!

Le 7 mars, nous descendrons dans la rue pour revendiquer l'égalité salariale. Nous demanderons également que le travail à temps partiel soit favorisé, l'égalité des chances enfin réalisée et la fin de la discrimination des rentes.

Que disent les jeunes syndicalistes de ces revendications? Premièrement, je voudrais savoir: parlez-vous du salaire sur la place de travail? Savez-vous combien gagnent vos collègues?



Selina Mancini

Selina: Oui! Avec une collaboratrice du même âge, nous avons déjà parlé du salaire. Avec les travailleurs plus âgés, nous ne parlons pas de cela.

Mirco: Chaque année, nous avons tous la possibilité de discuter du salaire.

Et avec les amis

Selina et Mirco ne sont pas du même avis : Car avec les amis, ils parlent des salaires mais d'une façon rétorque. La discussion sur les salaires est plutôt taboue. Et ce qui est discuté dans les cercles respectifs d'amis-es, c'est la joie et la décontraction au travail ainsi que la possibilité de se perfectionner et de travailler à temps partiel.

Egalité salariale et des chances

Inégalité salariale malgré une formation similaire, l'expérience professionnelle et la position suscitent l'incompréhension auprès de tous les jeunes interrogés.

Mirco: Ça me déplaît qu'une collègue de travail gagne moins que moi. Elle fait le



Nadine Walker

même travail que moi, dispose de la même expérience professionnelle et d'une formation similaire. Cela est inacceptable et doit être modifié dans les meilleurs délais!

Nadine et Selina: C'est incompréhensible et ça m'enrage. Le chef doit s'en expliquer. Et la personne concernée doit pouvoir se défendre! Pour nous trois, l'égalité des chances est aussi très importante.

Nadine au nom des trois: Pour moi, on ne devrait pas se poser cette question. L'égalité des chances devrait être la norme. Toute autre position est inconcevable.

Temps partiel ou temps complet

Selina: Je travaille actuellement à plein temps, car le temps partiel ne me permet pas de nouer les deux bouts. Le libre choix est important pour moi. Si l'entreprise m'imposait le travail à temps partiel, je le refuserais. Si c'est moi qui le souhaitais, ce serait une autre chose.

Mirco: Je travaille à temps partiel car j'accomplis actuellement un perfectionnement.

Mais j'aimerais à nouveau travailler à plein temps.

Nadine: Si j'avais la chance d'avoir des enfants, alors je souhaiterais travailler à temps partiel.

Prévoyance vieillesse

Quand bien même l'entrée en retraite est encore très éloignée pour nos jeunes, ils ont déjà des idées très claires.

Selina: Je pense que la prévoyance vieillesse est une bonne idée. Cependant, je crois que dans 20 ans elle sera insuffisante. On doit prendre des dispositions pour alimenter plus fortement les caisses de prévoyance.

Nadine: Dans tous les cas, l'AVS doit être maintenue. Je ne sais pas vraiment moi-même si une ou plusieurs solutions doivent être trouvées pour contribuer à son maintien.



Mirco Gurini

Photos: Sabine Hunger

Mirco: La prévoyance vieillesse est pour moi très importante. Tant l'AVS que la LPP sont essentielles pour ma retraite. Je m'interroge si je ne devrais pas ouvrir un compte de troisième pilier.

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

Veux-tu participer avec nous à la manifestation du 7 mars pour réclamer l'égalité salariale?

Annonces-toi sans tarder à ton secrétariat régional. Pour plus de détails, consulte www.syna.ch > Egalité > 7 mars