

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Colette Kalt

## Nous ne nous tairons pas

Depuis 1981, les femmes ont droit au même salaire pour le même travail. Théoriquement. Ancré dans la Constitution, ce droit a même fait l'objet d'une loi en 1995. Mais l'égalité des salaires n'est pas devenue réalité jusqu'à aujourd'hui. C'était à nouveau le moment de montrer un signe clair:

12 000 manifestantes et manifestants l'ont démontré le 7 mars à Berne.

Page 6

### Répercuter le risque d'entreprise

La force du franc rend les employeurs très futés lorsqu'il s'agit de répercuter le risque d'entreprise sur les travailleurs et travailleuses. Que cela soit par des prolongations de la durée du travail, l'assouplissement de la saisie des temps ou des licenciements. **Pages 5, 17 et 18**

### Tourner en rond et poireauter ...

... sur appel. Les travailleurs et travailleuses sont souvent désavantagés dans le travail sur appel. Pourtant, il existe diverses formes de ce genre de travail à temps partiel et le salaire ne tombe pas à tous les coups lorsqu'on attend l'appel au travail. **Page 19**

**Sommaire**

Politique familiale	Page	3
Travailleurs âgés	Page	4
Saisie des heures de travail	Page	5
Gastronomie	Page	5
Egalité salariale	Page	6
Valora	Page	7
Contremaîtres	Page	7
Amiante	Page	8
Pages romandes	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Article de crise	Page	17
Egokiefer	Page	18
Brücke · Le pont	Page	18
Travail sur appel	Page	19
Egalité salariale	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, 1<sup>er</sup> mai

**Clôture de la rédaction** Mercredi, 15 avril, 12h00

# Rage et joie



Cela suffit! C'en est assez! Nous ne voulons plus attendre! Assez de palabres! Subito, maintenant, ici! Nous voulons que les êtres humains reçoivent le même salaire pour des travaux équivalents. La dignité humaine et le salaire équitable ne doivent pas dépendre des chromosomes. Que l'on soit homme ou femme: nous avons droit au même salaire pour le même travail! Cette évidence figure depuis des décennies dans la Constitution mais pas sur les fiches de salaire.

Pour souligner cette évidence, 12 500 hommes et femmes, parmi lesquels des centaines de membres Syna, ont opté pour une manifestation sonore, joyeuse, furieuse le 7 mars. Aussi clairs le temps et la revendication exprimée lors de la manifestation, aussi nébuleux les prétextes avancés par les employeurs! Il est tout simplement honteux que la responsable du marché du travail auprès de l'association patronale ait mis en doute les statistiques officielles. Syna salue l'intention du Conseil fédéral d'obliger les employeurs à prouver régulièrement la pratique de l'égalité salariale dans leurs entreprises.

Je vous remercie pour votre participation à la manifestation de Berne. Ce fut un bon, un beau et un joyeux jour. Mais aussi la proclamation d'un signe nécessaire et fort. Nous ne lâchons pas prise.

## Sur appel – et dans la souffrance

Ta fille crapahute sur le sol. Assis à la table de cuisine, tu lis cet éditorial sans vraiment le comprendre. Puis tes pensées vaquent sur l'enveloppe justement ouverte dans laquelle un petit chiffre ridicule indique le versement de ton salaire.

Le montant ne suffira pas pour sortir ton compte de la zone rouge. A l'instant, le téléphone sonne. Tu es prié par l'employeur, qui t'occupe à temps partiel, d'être au travail dans trois quarts d'heure. Cher lecteur, chère lectrice. Je ne vous souhaite pas une telle situation. Et pourtant elle est commune à de nombreuses personnes dans la riche Suisse.

Quelle honte de devoir demander sans cesse un soutien à ses parents ou au service social. Quelle souffrance de devoir toujours solliciter à court terme le voisin pour qu'il garde son enfant. Quel désespoir d'être dépendant d'appels au travail brefs et arbitraires. Quelle rage au ventre de devoir se déplacer au travail de plus en plus dans des temps et des lieux inadéquats. Celui ou celle qui vit une telle situation ne pense pas à l'équilibre entre travail et loisirs. Pour lui, pour elle, il s'agit de pouvoir survivre dans une relative dignité. C'est pourquoi Syna s'engage pour des salaires minimaux permettant de vivre dans la dignité. Syna revendique également la communication à l'avance des programmes de travail au personnel. C'est pourquoi Syna veut des contrats de travail contenant un nombre d'heures minimum et un salaire assuré.

Notre thème annuel à la page 19 explique les aspects juridiques du travail sur appel. Très rapidement, on se rend compte que la loi est trop lacunaire. C'est pourquoi Syna demande des règles contraignantes dans les conventions collectives de travail. Pour le moment avec succès auprès du commerçant de détail Lidl.

## Attention!

Baisse des coûts de régulation. Mais attention! Avec la suppression du cours plancher de l'euro, les dérégulateurs, les démantelateurs rampants sortent de leurs trous. Sous prétexte de renforcer l'économie, un combat fait rage sur le plan politique, dans les branches économiques et les entreprises: on y parle de baisser les salaires, d'augmenter la durée du travail, de flexibiliser et de détériorer les conditions de travail. Par nos revendications pour de meilleures conditions de travail, nous offrons consciemment un contre-poids. Syna est sollicité. Syna exige. Ensemble, avec vous, et pour vous!

**arno.kerst@syna.ch, Président**

Politique familiale

# Décharger les familles

**Les votants n'ont pas été prêts à admettre des pertes de recettes fiscales d'un milliard de francs pour soulager les familles de manière peu ciblée. Pourtant, cela ne signifie pas que le peuple soit opposé à un allègement financier pour les familles.**

En 2006, le contre-projet à l'initiative de Travail.Suisse en faveur d'un relèvement des allocations familiales a été clairement accepté par le peuple. Depuis 2009, des montants minimums uniformes sont applicables dans toute la Suisse, à savoir 200 francs par mois pour les allocations pour enfant et 250 francs par mois pour les allocations de formation. Le peuple reconnaît ainsi pleinement qu'il faut soulager les familles. Les tout derniers chiffres publiés par l'Office fédéral de la statistique montrent que les coûts directs des enfants ont augmenté depuis la décision prise en 2006: pour la période allant de 2000 à 2005, ils s'élevaient à 819 francs pour un couple avec un enfant. Ils sont déjà passés à 942 francs (+123 francs) pour la période allant de 2009 à 2011. Pour un couple avec deux enfants, les coûts directs des enfants s'élevaient à 1310 francs entre 2000 et 2005. Ils sont passés à 1507 francs entre 2009 et 2011 (+197 francs). Pour trois enfants, les coûts directs des enfants sont passés de 1583 francs à 1821 francs (+238 francs). Ces chiffres montrent clairement que les familles ne peuvent pas supporter seules ce fardeau.

## Une mesure pragmatique et ciblée

En comparant les divers instruments de politique familiale visant à soulager les familles, on constate que les allocations familiales constituent une prestation ciblée susceptible d'atteindre divers objectifs:

- Elles servent à lutter contre la pauvreté (p. ex. dans les familles nombreuses).
- Elles contribuent également à permettre à toutes les familles d'avoir un niveau de vie aussi proche que possible de celui des ménages sans enfant.
- Elles sont en outre un signe de reconnaissance sociale pour une tâche importante pour la société, celle d'élever des enfants.



*Les coûts des enfants ont augmenté au cours des dernières années. Une adaptation des allocations pour enfant et de formation est nécessaire.*

*Photo: Fotolia*

Contrairement aux prestations complémentaires (PC), les allocations pour enfant ne sont certes pas, pour les familles, des prestations liées aux besoins. Donc, même les familles aisées les reçoivent. Et justement parce que ces allocations sont soumises à un impôt progressif, comme les salaires, les familles aux faibles et moyens revenus bénéficient de prestations plus élevées que les personnes qui gagnent bien leur vie. Pour l'heure, le principe de PC destinées aux familles n'est pas encore susceptible de recueillir une majorité au niveau fédéral, parce que l'on craint une dégradation de l'incitation à travailler, si l'Etat se met à compenser le manque de recettes familiales. En revanche, les allocations pour enfant n'entraînent aucun changement sur l'activité lucrative, et c'est ce qui fait l'une de leurs forces. De plus, elles remplissent aussi les autres objectifs b) et c). Du fait qu'elles sont ciblées, les allocations familiales sont également supérieures aux instruments fiscaux visant à soulager les familles: d'autres déductions du revenu imposable ont le même effet que l'initiative du PDC qui vient d'être balayée; les revenus élevés sont davantage soulagés que les bas et moyens revenus.

## Relever les allocations familiales

On peut donc en déduire que les allocations familiales, telles qu'elles existent actuellement, constituent une prestation pragmatique, ciblée et judicieuse – mais uniquement si elles soutiennent les familles grâce à des montants substantiels. Les montants minimums actuels de 200 et 250 francs ne sont plus adaptés aux coûts des enfants d'aujourd'hui. C'est pourquoi certains cantons ont fixé des montants nettement plus élevés. Partout en Suisse, avoir des enfants est un beau projet, mais si beau soit-il, il est coûteux. Une adaptation du montant minimum à 250 francs (allocations pour enfant) et à 300 francs (allocations de formation) est une démarche ciblée visant à mieux soutenir les familles aux revenus faibles et moyens. Le coût d'une telle adaptation des allocations est nettement inférieur – 600 millions de francs – à celui de l'initiative populaire rejetée, qui visait à exonérer les allocations pour enfant et les allocations de formation des impôts sur les revenus.

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

Travailleurs et travailleuses âgés

# Impossible sans une politique de formation spécifique

**Les travailleurs et travailleuses âgés font de plus en plus l'objet de discussions politiques et sociales. C'est pourquoi Travail.Suisse exige que soit présenté, lors de la conférence nationale «des travailleurs et travailleuses âgés», un programme de formation spécifique pour cette tranche d'âge.**

Au premier coup d'œil, la situation des travailleurs et travailleuses âgés sur le marché de l'emploi en Suisse paraît tout à fait bonne: le taux d'occupation est haut en comparaison internationale, le taux de chômage plus bas que d'autres tranches d'âge. Un examen plus soigné révèle des problèmes sérieux.

## Le problème du chômage de longue durée

Presque 60 pour cent des chômeurs et chômeuses de plus de 55 ans sont au chômage depuis plus d'un an. Ce chiffre est largement supérieur à la moyenne de 47 pour cent des pays de l'OCDE. En outre, l'augmentation du chômage de longue durée des plus de 55 ans s'est massivement détériorée puisqu'elle a passé de 40 à 60 pour cent depuis 2002. Travail.Suisse a répertorié trois facteurs qui sont déterminants pour maintenir les travailleurs et travailleuses âgés dans le processus de travail:

1. Ils doivent être en pleine santé.
2. Ils doivent être particulièrement motivés.
3. Les travailleurs et travailleuses âgés ont besoin de qualifications, car la santé et la motivation ne servent à rien s'ils ne disposent pas des compétences actuellement exigées.

## Corriger des compétences

Le problème est particulièrement aigu pour les travailleurs et travailleuses âgés qui n'ont jamais terminé une formation professionnelle. «Pour leur donner une chance, des examens professionnels pour les +40 ans doivent être organisés et la Confédération, pour atteindre cet objectif,



*Les travailleurs et travailleuses âgés sont de plus en plus évincés du marché du travail. Il est urgent de changer cette situation.*  
Photo: Fotolia

doit mettre à disposition les moyens nécessaires», affirme Bruno Weber-Gobet, chef de la politique de formation à Travail.Suisse. De même, un bilan du marché du travail doit être élaboré pour les +40 ans. En effet, pour déterminer si quelqu'un peut maîtriser avec succès la deuxième moitié de sa vie active, cela dépend essentiellement d'un bon aiguillage ouvert entre 40 et 50 ans. «Si nécessaire, la Confédération doit introduire un bilan de carrière pour faciliter le perfectionnement par l'employeur», dit B. Weber-Gobet. Et ensuite, des perfectionnements adaptés au plus de 50 ans doivent être choisis. Car pour les travailleurs et travailleuses âgés, il est plus important de réviser des connaissances apprises que d'être confrontés à de nouveaux apprentissages. La politique de formation nationale doit donc développer une politique de perfectionnement pour les +40 ans et les +50 ans afin de corriger des compétences mauvaises ou insuffisantes.

## Une nouvelle politique d'engagement

Travail.Suisse demande prioritairement aux employeurs d'adapter leur politique d'engagements en recrutant à nouveau plus de travailleurs et travailleuses âgés pour pallier les mutations démographiques et le manque de main-d'œuvre qualifiée. Pour que cette nouvelle philoso-

phie se concrétise, Travail.Suisse demande qu'une campagne de sensibilisation démonte tous les préjugés contre les demandeurs et demandeuses d'emploi âgés. En complément, il est nécessaire qu'un dialogue direct soit noué avec les entreprises au sujet de la motivation à engager du personnel âgé. Ces deux mesures ont déjà été expérimentées avec succès lors de la crise du manque de places d'apprentissage en étant un facteur déterminant pour la création de nouvelles places d'apprentissage.

Comme mesure d'accompagnement, il est nécessaire de disposer de statistiques solides sur l'évolution de la politique d'engagement. L'Union patronale suisse et l'économiesuisse ont promis, lors de leur conférence du 21 janvier 2015, d'intégrer dans le marché du travail un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses âgés de plus de 50 ans. Malheureusement, ils n'ont pas dit comment ils voulaient mesurer les succès de cette campagne. Afin que ces promesses ne demeurent pas vaines, Travail.Suisse demande un monitoring de la politique d'engagement. L'économie disposerait ainsi de preuves fiables qui valideraient ses intentions.

**Linda Rosenkranz,**  
Responsable de la communication,  
[rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)

Conférence de presse du 26 mars

## Vent contraire sur la durée du travail

**En compagnie de Travail.Suisse, Syna a présenté à Berne sa position sur les questions actuelles de la durée du travail. Au lieu du travail gratuit et d'augmentations de la durée du travail, nous réclamons des conditions correctes.**

L'augmentation de la durée du travail comme conséquence de la cherté du franc et la pression politique sur l'assouplissement de la saisie des heures de travail dominant momentanément les discussions sociétales et politiques sur la durée du travail. Les travailleurs et travailleuses sont déjà confrontés à la mutation du monde du travail par une flexibilisation complémentaire de la durée de leur travail. Etre joignable en tout temps, le stress et les problèmes de concilia-

tion entre profession et famille en sont les conséquences. Syna est convaincu que, justement en des périodes économiques riches en défis à relever, des conditions de travail correctes sont déterminantes. Ce n'est qu'ainsi que les travailleurs et travailleuses peuvent rester en bonne santé, motivés et donc également productifs.

### Renforcer au lieu de déréguler

Selon le slogan «profite de toutes les crises» des politiciens de droite renchérissent par des revendications de dérégulation et motivent encore des projets absurdes de libéralisation par la cherté du franc. Les employeurs saisissent aussi l'opportunité du moment et pratiquent à courte vue des optimisations de coûts presque exclusivement sur le dos des travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi Syna demande aux branches économiques et aux entreprises

de la transparence chiffrée, la protection des places de travail et aucune solution unilatérale à la charge des travailleurs et travailleuses. Par des offensives politiques Jacques-André Maire, vice-président de Travail.Suisse et Conseiller national, demande la revalorisation du travail à temps partiel et des annonces de travail en temps opportun. Et c'est pourquoi Syna s'engage pour le maintien des saisies des heures de travail. Car cela est la base pour une rémunération correcte et aide à limiter le stress.

[arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch), Président

### Info:

Pour plus de détails sur la conférence de presse [www.syna.ch](http://www.syna.ch) et [www.montravail-montemps.ch](http://www.montravail-montemps.ch)

Gastronomie et cours de l'euro

## Pas de mesures de crise

**Depuis le 15 janvier 2015 de nombreux articles ont été publiés dans la presse sur la branche du tourisme et de la gastronomie. La décision de la Banque nationale suisse (BNS) de supprimer le cours minimal du franc en euro, place les partenaires sociaux de la branche devant des défis.**

Partout où l'on paie en euros, les craintes de pertes sont grandes. L'hôtellerie craint des annulations de réservations dans l'espace euro, la gastronomie risque des pertes dans les régions frontalières et les travailleurs et travailleuses s'inquiètent pour leurs conditions de travail et leur emploi. La situation rappelle les années 2009 à 2011. Autrefois aussi, le cours de l'euro flottait et des solutions durent rapidement être trouvées pour l'hôtellerie et les cafés-restaurants. A cette époque déjà, on constatait que la

Convention nationale de l'hôtellerie-restauration (CCNT) ne pouvait réagir que partiellement aux pertes de change. On s'attela à imaginer des concepts sur le plan national pour minimiser les effets de la variation des cours de l'euro sur la branche et de pouvoir ainsi créer une situation stable à long terme.

### Des améliorations durables

Et la situation se répète. C'est pourquoi Syna mène des entretiens avec les partenaires sociaux de la CCNT pour introduire des mesures de crise afin de détendre la situation actuelle. Très rapidement, on a compris que la CCNT ne disposait pas de moyens afin d'adopter des solutions efficaces pour la branche. Les attentes et les besoins des différents partenaires sociaux sont très divergents. Mais pour obtenir des améliorations durables, Syna et les autres partenaires sociaux de la CCNT rencontreront la BNS pour lui présenter des revendications durables et ciblées, mais aussi pour discuter de mesures de politiques monétaires envisageables. Cela signifie pour les travailleurs



*La Convention collective nationale de travail n'est pas modifiée pour le moment.*

*Photo: Colette Kalt*

et travailleuses que la CCNT demeure inchangée. Il est cependant important de savoir que les dérogations à la CCNT, telles que paiement des salaires en euros, sont, comme jusqu'ici, interdites.

[claudia.stoekli@syna.ch](mailto:claudia.stoekli@syna.ch),  
Secrétaire centrale de la gastronomie

Manifestation pour l'égalité salariale

# Légère, joyeuse mais sérieuse

**Le samedi 7 mars, un jour comme on en rêve souvent. Ensoleillé, chaud, joyeux, sonore mais sérieux dans le thème. Il fut long, intense, plein de rencontres et d'histoires. Quelques-uns et quelques-unes ont ravivé leur mémoire et raconté leur combat de longue haleine.**

Charmants exemples? Dès 10 heures, nous avons effectivement planifié le gonflage des ballons Syna sur la Schützenmatte. Cependant, une invitation de dernière minute de la station régionale bernoise Neo1 pour participer à un débat sur l'égalité salariale a interrompu mon organisation. J'ai volontiers accepté ce débat qui a débuté peu après 8 heures.

Après la discussion, je me suis rendue sur la Schützenmatte. Avec dynamisme, notre équipe d'hommes s'affairaient à préparer notre manifestation. Montage de la tente, gonflage des ballons, déballage des vestes, présentation des informations et cadeaux publicitaires, etc. Lorsque les manifestantes et manifestants ont commencé à envahir la place peu après midi, les ballons de Syna flottaient déjà abondamment parmi la foule. Pas uniquement visibles dans la manifestation, une voiture s'est arrêtée près de moi pendant que je gonflais encore quelques ballons. Vitre baissée, un enfant m'a demandé s'il pouvait avoir un ballon. Bien évidemment, il en a reçu un! J'espère que ce ballon propagera plus loin le message sur la revalorisation du travail à temps partiel. Tout comme ceux qui, décrochés d'un rétroviseur, se sont envolés dans le ciel. Où vont-ils atterrir?

## Une mer blanche

Après 12 heures 30, et minute par minute, le flot des manifestantes et manifestants a augmenté sur la Schützenmatte. Et le stand Syna, de plus en plus blanc grâce aux ballons, aux vestes, aux chapeaux et drapeaux est devenu incontournable. Pendant toute la manifestation, on n'a pas pu ne pas nous entendre. D'une voix forte, les femmes de Syna scandaient des slogans pour l'égalité, en français, en italien, en allemand et en portugais. Tout à fait à l'image du peuple de Syna. Et l'on a pu voir nos ballons, non seu-



*Une incroyable bonne humeur régnait sur la manifestation.*

*Photo: Colette Kalt*

lement au stand Syna, mais répandus dans tout le cortège, ainsi que des drapeaux et des vestes. Ses couleurs habillaient des femmes, des enfants, des hommes et même des chats! Oui, des chats. Un chat de maison bernois s'est baladé durant toute la manifestation avec, sur son dos, un ballon Syna attaché à une ficelle. Cette vedette féline a fait le bonheur des photographes et du net.

## Rencontres

Selon les indications officielles, plus de 12 000 personnes ont participé à la manifestation. Tout à l'avant du cortège, je n'en ai pas pris conscience immédiatement. Flanquée de deux agents de sécurité Syna, l'alliance des femmes, composée d'une quarantaine d'organisations, marchait rapidement à travers les rues de Berne. Nous sommes naturellement parvenues en tête sur la Place fédérale, me mettant immédiatement à la recherche de la délégation Syna.

Pendant que j'observais le cortège, une femme s'est précipitée vers moi, en ôtant ses lunettes de soleil. C'est à ce moment-là que j'ai reconnu ma marraine, perdue de vue depuis plus de trois ans! Politicienne socialiste, elle s'est engagée pendant des années en Suisse orientale pour la cause féminine. Et nous nous rencontrons à cette manifestation! Et comme pour Malika et Chiara, nos deux oratrices de Syna, transfair et Travail.Suisse, une génération nous séparait avec ma marraine, mais

nous étions toutes réunies pour la même cause. Nous voulons enfin obtenir le même salaire pour le même travail.

## Une ambiance du tonnerre!

Lorsqu'enfin je retrouvais la délégation Syna, je me sentais habitée par une folle énergie. L'ambiance était détendue et joyeuse. C'était un spectacle incroyablement émouvant de voir tant de collègues militant ensemble pour une cause commune. Et là, au milieu, Jeunesse.Suisse! De tels événements me motivent à poursuivre la lutte en faveur de l'égalité salariale mais aussi pour la revalorisation du travail à temps partiel.

Une oratrice prononça les paroles suivantes un peu plus tard: «Nous serons de plus en plus bruyantes, de plus en plus désagréables, jusqu'à ce que nous obtenions l'égalité salariale!» Une dame âgée et coquette à côté de moi m'a regardé et a déclaré: «Et si nous devons chaque année manifester ici: cela suffit! Je serai là!» En souriant, j'approuvais. Oui, je serai également là! Il devrait y avoir plus souvent des samedis comme celui du 7 mars passé. Quel bien ça fait! A nous les femmes, les familles et la société. Cependant, l'égalité salariale doit maintenant devenir enfin réalité. Et d'autres thèmes de manifestation ne manquent pas.

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

Valora

## Echec de la négociation salariale

**Syna est déçu! La proposition de Valora de n'augmenter que de 0,4 pour cent la masse salariale, sans améliorer les salaires minimaux, a été rejetée par les délégués-es de Syna.**

Une somme correspondant seulement au 0,4 pour cent de la masse salariale a été réservée pour le personnel de Valora. Cette somme n'était pas prévue pour augmenter les salaires minimaux. L'augmentation de la masse salariale, largement inférieure à la moyenne annuelle des augmentations prévues par d'autres partenaires sociaux du commerce de détail, aurait permis une augmentation individuelle unique des salaires les plus bas de 3600 à 3700 francs au 1<sup>er</sup> avril 2015.

### Offre inacceptable

Une offre si basse de Valora est inacceptable pour nos membres. Premièrement, le salaire minimum mensuel de 3600 francs pour le personnel non qualifié de Valora ne soutient plus la comparaison avec les salaires minimaux de la branche puisque Coop, par exemple, paie pour son personnel non qualifié un salaire mensuel minimum de 3850 francs et que Lidl fait encore mieux avec 4000 francs. Une augmentation des salaires minimaux à Valora est urgemment nécessaire pour couvrir les coûts d'entretien. Deuxièmement, le taux de fluctuation du personnel est très élevé chez Valora. Une augmentation unique des salaires les plus bas au 1<sup>er</sup> avril 2015 n'aurait ainsi pas un effet durable. Si l'on admet qu'en quelques mois des collaborateurs et collabora-

trices seraient engagés à moins de 3700 francs, l'augmentation offerte fondrait très rapidement.

### En haut beaucoup, en bas très peu

Syna critique de surcroît le fait que l'écart des salaires 2013 à Valora est de 1:18. D'autres grands du commerce de détail affichent, tel Coop, un écart salarial moindre de 1:12 et la Migros 1:15. Ces réalités démontrent une claire divergence salariale. C'est choquant de constater qu'une vendeuse dans un kiosque touche 3600 francs par mois pendant que son CEO a encaissé plus de 1,2 millions en 2013.

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

Contremaîtres de la construction

## Partenaires sociaux en désaccord

**La Convention collective de travail des contremaîtres de la construction est en vigueur jusqu'à fin 2015. Cependant, des altercations entre partenaires sociaux incitent la Société suisse des entrepreneurs (SSE) et les Cadres de la construction Suisse à ne plus vouloir négocier avec tous.**



*Les contremaîtres apportent également leur contribution sur les chantiers. Laissez-nous poursuivre les négociations! Photo: Ernst Zülle*

Pour Syna, cette situation très préoccupante demande une solution. Tous les partenaires sociaux doivent pouvoir prendre place à la table de négociations. Il est inacceptable que les entrepreneurs ou les cadres de la construction trient les partenaires à la négociation. Les différends entre les partenaires sociaux doivent être aplanis. Pour ce motif, Syna rappelle avec force que jusqu'ici le partenariat social du secteur principal de la construction a fonctionné.

### Pourquoi le partenariat social?

La conclusion de conventions collectives de travail (CCT) avec obligation simultanée de respecter la paix du travail, a énormément profité à l'économie suisse. Malgré de hauts salaires et des coûts sociaux, les entreprises investissent dans notre pays. A côté de collaborateurs et collaboratrices excellents et qualifiés, la Suisse se distingue grâce à la paix du travail qui lui offre stabilité et fiabilité. L'un des plus grands événements qu'a connu le secteur principal de la construction est sans aucun doute l'introduction de la retraite

anticipée (FAR). Toutefois la réalisation de cet objectif syndical a requis des mesures de lutte.

### Quel futur?

Actuellement, les avis sont largement divergents auprès des fédérations représentant les travailleurs et travailleuses. Ce n'est pas une raison d'exclure certaines fédérations des négociations, l'accord de tous étant nécessaire pour l'obtention de la déclaration de force obligatoire. C'est pourquoi Syna invite toutes les parties en conflit à poursuivre avec lui le chemin actuel du partenariat social. Finalement, ce sont les travailleurs et travailleuses qui, à la fin de chaque journée de travail, doivent être satisfaits de leur salaire et de leurs conditions de travail.

Comme dans la Convention nationale, Syna mettra tout en œuvre pour améliorer la protection contre les licenciements et les salaires minimaux des contremaîtres.

**hans.maissen@syna.ch,**  
Directeur du secteur de l'artisanat

Amiante

# Tout est loin d'être clair!

**De nombreux malades de l'amiante sont déjà décédés, mais nous devons en compter encore plus à l'avenir. Nous n'avons cependant toujours pas trouvé une solution obligatoire et satisfaisante pour savoir comment traiter le délai de prescription. Une table ronde doit débloquer la situation.**

«Selon l'art. 328 al.2 CO, l'employeur est obligé de protéger la vie, la santé et l'intégrité du travailleur.» Dans le premier alinéa de l'art. 328 sont indiqués le genre de protections de la santé ainsi que les mesures qui doivent être prises par l'employeur.

On penserait donc que tout est clair. La disposition légale qui dit que l'employeur a l'obligation de protéger son personnel existe. Pourtant, dès qu'il s'agit d'ouvrir le triste chapitre des victimes de l'amiante, de mettre les employeurs face à leur responsabilité afin que les survivants et les victimes obtiennent leurs droits, c'est le délai de prescription qui entre en jeu. Car selon la loi utilisée, le délai de prescription débute dès le contact avec les fibres qui provoquent la maladie. Cela signifie que le délai de prescription du travailleur confronté à de l'amiante en 1977 débute tout de suite. Si la personne concernée tombe malade en 2008, toutes les éventuelles revendications sont prescrites. Selon David Husmann, avocat et cofondateur de l'organisation des victimes de l'amiante, c'est une absurdité: «Comment est-il possible que quelque chose qui ne s'est pas encore déclaré, dont on ne souffre pas encore, est déjà prescrit lorsque la maladie est diagnostiquée?» Une objection justifiée pour laquelle nous avons obtenu gain de cause devant la cour des droits de l'homme à Strasbourg «Par 6:1, seul un juge n'a pas suivi notre argumentation.» Une décision novatrice tombée il y a une année.

## La Berne fédérale prend son temps

Rien ne s'est passé après le verdict du 11 mars 2014. La Confédération n'a pas déposé de recours contre la décision de Strasbourg qui a supprimé le délai de



*Le délai de prescription pour les maladies dues à l'amiante doit être supprimé et les générations futures doivent être mieux protégées contre les maladies professionnelles.* Photo: Suva

prescription mais n'a pas non plus adapté notre législation. Mais, le 25 février 2015, le Conseil fédéral a annoncé la mise sur pied d'une table ronde. L'association des victimes de l'amiante l'avait déjà demandée en 2002. «Quand bien même il est question de dédommagement financier, il s'agit en première ligne de considérer les survivants et les victimes et que soit reconnu qu'en la matière une obligation n'a pas été prise au sérieux. L'amiante et ses conséquences ont été trop longtemps refoulées», dit David Husmann.

## Pas à pas

Un succès qui est trop peu connu de l'opinion publique, mais duquel David Husmann est encore très fier aujourd'hui, est l'introduction d'une indemnité d'intégrité pour les victimes de l'amiante. Dans un accident avec dommages résiduels – avec ou sans faute de la personne concernée – la victime a droit à une indemnité de l'assurance-accidents. Un tétraplégique a reçu 126 000 francs. Une telle solution fut revendiquée aussi pour les victimes de l'amiante. Pourtant la Suva ne voulait pas, au début, entrer en matière sur la requête. Ses responsables étaient d'avis que les malades de l'amiante n'étaient

plus en état de travailler car ils mourraient. Il existe une définition de l'indemnité d'intégrité qui affirme que la personne accidentée doit avoir un état de santé lui permettant toutefois de vivre avec une blessure. Le Tribunal fédéral a décidé que les personnes concernées par l'amiante mourraient de toute façon dans les deux ans, c'est pourquoi elles n'avaient pas droit à une indemnité prévue pour les concernés et non les survivants. Pourtant D. Husmann ne plia pas. «Après cela, l'affaire fut portée dans les médias ce qui permit la recherche d'une solution commune. Finalement, le Tribunal fédéral a approuvé la règle, l'a reconnue appropriée et c'est ainsi qu'elle est pratiquée aujourd'hui.»

La table ronde s'est déroulée pour la première fois le 12 mars 2015. Syna ne demande pas seulement une compensation convenable pour les victimes. Il s'agit aussi de se donner les moyens de mieux maîtriser les risques inhérents à des maladies professionnelles non encore prévisibles. Il faut aussi que les fautes commises soient reconnues et les responsabilités assumées.

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



Région Fribourg/Neuchâtel

## Assemblée annuelle

**Vendredi 13 mars a été marqué par l'Assemblée annuelle des sections Industrie & Services et Santé. Plus de 70 militants-es ont eu l'occasion d'écouter les rapports de leur branche, marqués par un grand courant d'incertitude. L'économie change, les acquis tremblent, les emplois se précarisent.**

Depuis la mise en chantier des groupes homogène de diagnostic (DRG) au niveau suisse, la santé publique cherche à définir sa stratégie et sa place sur le marché. La recherche de son rôle à jouer dans le monde économique a valu à l'Hôpital fribourgeois (HFR) plusieurs changements dans sa direction, pour finalement recruter une nouvelle directrice aux visées libérales, pour diriger une entreprise qui se doit d'être rentable. Dès le début de l'année 2014, la directrice du HFR annonce sa volonté de sortir le personnel de l'Hôpital de la Loi sur le personnel (LPers). Si elle a rapidement dû revoir sa stratégie, les partenaires sociaux sont désormais avertis: le démantèlement social est à l'ordre du jour et pourrait être un outil de la direction



Le démantèlement social sous la loupe de Syna.

Photo: Fotolia

pour lutter contre le prix de la santé, ou pour agir dans la ligne des «nécessaires» mesures d'économie et tenter de justifier les privatisations de certains secteurs, comme la buanderie de Marsens ou la crèche de l'Hôpital.

Mais les perspectives d'amélioration budgétaires rendues possibles par des externalisations risquent d'ouvrir la voie à une cascade de restructuration au sein de l'Hôpital. Syna reste attentif et dénoncera chaque économie réalisée sur les conditions de travail des collaborateurs et collaboratrices.

### Grave crise de confiance

L'Hôpital intercantonal de la Broye a, quant à lui, intégré un statut de droit public au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Des discussions en vue de conclure une convention collective de travail (CCT) pour cet établissement sont en cours mais au lieu de négociation, Syna doit agir au côté du personnel, dans le cadre d'une grave crise de confiance entre la Commission du personnel et le Conseil d'établissement.

### Industrie des machines

L'industrie des machines dans le canton de Fribourg est marqué, en 2014, par la fermeture définitive de Polyman, société du groupe Wifag-Polytype. Conséquences: environ 30 licenciements, cinq personnes replacées en interne et cinq

Suite à la page 10



Manifestation contre les mesures d'économie du canton de Fribourg pour les années 2014 à 2016.

Photo: Pierre-Alain Grosjean

## IMPRESSUM ROMANDIE

### Rédaction/Coordination

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

### Rédaction régionale

**Fribourg/Neuchâtel:** Véronique Rebetz  
**Genève:** Joël Mugny  
**Jura:** Pierre-Alain Grosjean  
**Vaud:** Thierry Lambelet

### Numéro 4/15:

Clôture de la rédaction: 13 avril  
Date de parution: 1<sup>er</sup> mai

Suite de la page 9

autres en externe. Les personnes concernées ont bénéficié d'un plan social. Mais Syna a également dû agir dans le cadre des difficultés rencontrées par l'entreprise Schumacher, par l'entremise de sa secrétaire syndicale Kathrin Ackermann. L'euro, déjà trop cher à la fin 2014, coûte le treizième salaire des 140 collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise. Finalement, le 31 décembre 2014 était le coup d'arrêt de la rotative de l'imprimerie St-Paul.

### Avenir compromis de la section Syna Print

Le personnel du secteur de l'impression des journaux à l'imprimerie Saint-Paul bénéficie d'un plan social négocié avec Syna et Syndicom, apportant des solutions (préretraites, remplacement en interne ou en externe ...) à une grande majorité des travailleurs concernés par l'arrêt de la rotative.

Cette page tournée chez Saint-Paul Holding réduit encore l'effectif de la section Syna Print. Cette dernière souhaite désormais être intégrée dans la section Industrie & Services, qui se réjouit d'être ainsi renforcée par des militants chevronnés.

### Informaticiens

Syna travaille également à la reconnaissance de recommandations minimales pour les informaticiens et informaticiennes depuis 2013. En effet, cette branche est marquée par de nombreux problèmes spécifiques: disparités salariales, précarité de l'emploi, problème des faux indépendants, formation continue et prise en charge des frais de formation, problématiques liées à la propriété intellectuelle, horaires, paiement des heures supplémentaires, respect des arrêts de travail en cas d'incapacité, prise en charge des frais professionnels, protection de la vie privée ... Le groupe syndical



L'industrie des machines fribourgeoise fortement marquée en 2014.

Photo: Fotolia



Gina Lopez, co-présidente de la section Industrie et Service depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Photo: Syna-Fribourg

milite pour la formalisation de conditions minimales d'embauche auprès des partenaires sociaux, mais l'éparpillement du personnel de la branche au niveau de la multitude des entreprises fribourgeoise ne simplifie pas la tâche syndicale.

### Perspectives 2015

Face à l'abandon du taux plancher par la Banque nationale suisse du franc face à l'euro, aux visées libérales de la santé publique fribourgeoise, d'une industrie fribourgeoise qui peine à fortifier ses bases et se laisse entamer par la précarisation des conditions de travail, 2015 et les prochaines années vont être compliquées pour les travailleurs et travailleuses du canton et constituer un défi de taille pour Syna: maintenir les acquis sociaux en empêchant que les soubresauts de la bourse n'entraînent son lot de conséquences sur les simples travailleurs et travailleuses lambda.

veronique.rebetez@syna.ch,  
Responsable régionale,  
et xavier.hemmer@syna.ch,  
Secrétaire régional

Région Vaud

# Restaurer le dialogue

**Lors d'une assemblée générale extraordinaire début février, une centaine de collaborateurs et collaboratrices de l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC) ont eu l'occasion d'exprimer leur mécontentement face au grand nombre de changements initiés par la direction générale.**

Les collaborateurs et collaboratrices ont ainsi adopté une résolution adressée à la direction générale avec copie au Conseil d'établissement et aux Conseillers d'Etat en charge de la santé des cantons de Vaud et du Valais. Cette résolution a incité ces derniers à organiser une rencontre, mi-février, réunissant la direction générale, une délégation du Conseil d'établissement ainsi qu'une cinquantaine de collaborateurs et collaboratrices, une délégation des syndicats et de la Commission du personnel.

## Gros problèmes révélés

Cette séance, qualifiée de constructive, a permis d'exprimer les demandes et inquiétudes du personnel, sensible à la qualité d'écoute. Plusieurs problèmes importants y ont été relayés: envoi de contrats avec de nouvelles fonctions non définies, assortis d'une menace de licenciement en cas de non signature; tentatives de modification des cahiers des charges non concertées; retards dans le paiement des salaires à l'heure; modifications chaotiques de la comptabilisation du temps de travail. Si certaines situations ont pu être réglées suite à l'intervention, dans l'urgence, des syndicats, c'est d'une manière générale l'imposition autoritaire de mesures inadaptées et nuisibles à la qualité des soins, sans consultation du personnel, qui a été critiquée.

De manière pragmatique et limpide, les employés-es, les uns après les autres, ont expliqué les obstacles rencontrés sur le terrain. Les problèmes de sous-dotation ont été abordés, de même que la peur de l'erreur en raison d'une charge de travail trop importante, parfois ingérable. On a parlé d'épuisement. Le personnel a demandé à la direction de faire des efforts afin d'éviter



La direction prête à tenir compte de l'expérience et des compétences du personnel. Photo: Fotolia

les départs. D'une manière générale, un mal-être s'est exprimé face à des directives imposées dans l'urgence, sans tenir compte des connaissances du personnel. Sans compter que certaines déclarations de membres de la direction, blâmant les personnes ayant osé se plaindre, sont très mal passées.

## Direction prête

La mobilisation a porté ses fruits. La réunion de mi-février a permis un échange direct et franc avec la direction. Celle-ci a reconnu un certain nombre d'erreurs, notamment des décisions prises dans la précipitation. Après avoir entendu le personnel, elle a exposé sa volonté d'améliorer sa gestion de la réorganisation de l'hôpital, de manière significative. Elle s'est dite prête à:

- réaliser davantage de concertations avec le personnel et ses représentants-es;
- mieux anticiper la mise en œuvre des projets sensibles et éviter, à l'avenir, l'imposition de directives sans consultation;
- se rendre une fois par mois sur le terrain (un-e représentant-e de la direction au moins) pour améliorer sa compréhension du fonctionnement de l'hôpital et rétablir le dialogue. A l'issue de la rencontre, la délégation

syndicale a remis à la direction un document qui précise certaines revendications.

## A suivre ...

La résolution se termine par des exigences vis-à-vis de la direction pour qu'elle:

- adopte une attitude bienveillante à l'égard du personnel en rétablissant un climat de confiance;
- respecte le droit de participation du personnel;
- tienne compte de l'expérience de son personnel, de ses compétences et de son savoir-faire dans la réorganisation de l'HRC;
- donne suffisamment de temps aux représentants-es du personnel pour le consulter et discuter des propositions de réorganisation.

Pour terminer, la direction est avertie que le personnel est déterminé et qu'il prendra les mesures qui s'imposent si un climat respectueux des personnalités et du travail n'est pas rétabli immédiatement.

Ce document sera bien évidemment discuté au cours des prochains mois. Affaire à suivre donc!

thierry.lambelet@syna.ch,  
Responsable régional

Egalité salariale

# Ici et maintenant!

**C'est par un après-midi ensoleillé et sous des bannières fièrement brandies que se sont retrouvés des femmes et des hommes à montrer leur ferme résolution: valoriser le travail à temps partiel, égalité salariale et un slogan scandé en chœur: «Parité! Parité! Ne doit pas être un rêve mais une réalité!»**



Valorisons le travail à temps partiel!

Photo: Colette Kalt

Ils furent nombreux, ceux et celles qui ont décidé de consacrer un après-midi pour revendiquer ce qui devrait être réalité depuis bientôt 30 ans. Des jeunes et des moins jeunes, des enfants, filles et



Jeunes et moins jeunes, tous unis.

Photo: Colette Kalt



Compacte, chaleureuse, joyeuse, la famille Syna!

Photo: Yanna Obert

garçons, tous joyeux sous les banderoles et les ballons. Et même des ados, pour une fois souriants et fiers de participer activement à l'histoire, espérons-le avec un grand H, pour qu'enfin soit reconnu un droit constitutionnel!

Aucun visage fermé, aucune moue désabusée, mais une fierté affichée de se retrouver toutes et tous. Une chaleur humaine palpable, des sourires spontanés, des discussions impulsives! Et un même élan pour revendiquer 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 l'égalité des salaires, pour que temps pleins et temps partiel ne soient pas discriminés.



Des ballons transportant l'exigence des travailleuses et travailleurs.

Photo: Colette Kalt

Cette foule a compris l'engagement de Syna pour la transparence des salaires pour tous, pour que femmes et hommes aient droit à l'indépendance financière, pour l'égalité des chances et pour que la retraite ne soit pas péjorée.

béatrice.buetikofer@syna.ch,  
Rédactrice de la région Romandie



Le Palais fédéral orné de blanc et de bleu.

Photo: Yanna Obert

## Une plus-value

Le travail à temps partiel doit être reconnu et respecté. Il faut donc bannir le travail sur appel, définir le taux de travail dans le contrat d'embauche et y introduire des mesures draconiennes (suppléments) en cas de non-respect. Le travail à temps partiel doit s'implanter dans les structures des entreprises et bénéficier d'une considération égale au travail à 100 pour cent. N'oublions pas que les hommes qui font le choix du temps partiel, soit environ seize pour cent, sont souvent la proie des préjugés. De plus, le personnel à temps plein reste plus susceptible de faire carrière que les temps partiels. Et pourtant, il est désormais scientifiquement démontré que le personnel travaillant à temps partiel est plus motivé, plus performant et plus productif.

Info sous [www.montravail-montemps.ch](http://www.montravail-montemps.ch).

I costi di mobbing

## E se i costi del mobbing fossero a carico datore di lavoro?

**Riflessione su una possibilità di cambiamento legislativo per ridurre i casi di mobbing nel mondo del lavoro.**

La definizione di mobbing è chiara: il mobbing sul posto di lavoro (anche detto terrore psicologico o molestie psicologiche) si manifesta con atti rivolti sistematicamente contro una determinata persona da un individuo o da un gruppo allo scopo e/o con l'effetto di escluderla dal rapporto di lavoro. Questi atti sono recepiti come ostili dalla persona interessata, si ripetono frequentemente (ad es. ogni giorno, ogni settimana) e si protraggono per un periodo prolungato. La persona attaccata viene messa in una posizione di debolezza e si sente esclusa. (Seco)



*Il costo di un caso di mobbing ammonta mediamente circa a un anno di salario (CHF 65 000).*

*Foto: Fotolia*

### Studio sul mobbing

Gli specialisti stimano che il costo di un caso di mobbing ammonta mediamente circa a un anno di salario. La media del salario annuale brutto in Svizzera è 65 000 franchi (swissinfo.ch). Altri studiosi del settore indicano che in costi che una ditta deve assumere in caso di mobbing, oscillano tra 15 000 e i 400 000 franchi (secondo il grado, della funzione e della fase in cui si trova il fenomeno). Lo studio effettuato dal seco in merito alla frequenza di tale fenomeno in Svizzera rivela che circa il 7 per cento delle persone interpellate ritengono, infatti, di essere vittime di mobbing o possono essere considerate tali secondo criteri scientifici assodati. Fare i conti non è cosa semplice dunque, ma si tratta di cifre a sei zeri.

### Chi è responsabile secondo la legge?

In gli articoli (vedere Infobox) si enuncia la responsabilità del datore di lavoro sulla salute dei lavoratori/trici e sui procedimenti necessari da prendere per tutelare della loro integrità fisica e psichica. Più specificatamente di punibilità si parla nella Legge sulla parità dei sessi all'Art. 5: cv 3: «... il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ed assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che lo stesso provi di aver adottato

tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, ...»

Ora, in conformità a ciò che indica la legge e sulla raccolta delle esperienze concrete, possiamo affermare che, il datore di lavoro, salvo i casi in cui osserva perfettamente le leggi di cui sopra: o è autore egli stesso di mobbing o lo permette attraverso i suoi preposti. Egli è comunque il responsabile ultimo di fronte alla legge.

### Proposta

Da qui la proposta, se si vuole provocatoria, ma senz'altro legittima e comprensibile di un'aggiunta all'Art. 5, cv. 3.3.-4. della legge sulla parità dei sessi, che: In caso provato, tutti i costi di mobbing (diretti e indiretti per la ditta, assicurazione malattia, perdita del salario, visite, diagnosi, terapia medica, ecc.) siano assunti per intero dal datore di lavoro diretto responsabile.

Con questo piccolo aggiustamento di legge, vedremmo realizzate:

- Una presa di maggior consapevolezza del datore di lavoro, inizialmente dovuta certamente alla paura di incorrere in onerose sanzioni, che diverrebbe però col tempo vera assunzione di responsabilità;
- Una riduzione notevole dei costi milionari investiti per arginare questo fenomeno;

- Un innalzamento della soglia d'attenzione da parte dei responsabili preposti alle funzioni di guida;
- Incentivi investimenti in formazione e prevenzione per responsabili e non;
- E così, come per conseguenza logica ..., diminuirebbero sensibilmente i casi mobbing nel mondo del lavoro in Svizzera.

Culturalmente, un cambio di mentalità degno della Svizzera e del rispetto per l'alterità. Io non sono un politico, ne'uno studioso di statistiche e ne'un legiferante, ma ho solo la speranza che qualcuno, che abbia competenze a questi livelli, leggendo questa riflessione, ne comprenda il significato e la portata, e la prenda come buona idea da «concretizzare» nelle sedi opportune.

**francesco.cosentino@syna.ch,**  
segretario regionale

### Per ulteriori informazioni

*Legge sul lavoro e ordinanze 3: Art. 2*

*Legge sul lavoro e ordinanze 4: Art. 6, cv. 1*

*Codice delle obbligazioni: Art. 328, cv.1 e 2*

*Legge sulla parità dei sessi: Art. 3 e 4*

Valor del franco suizo

# Enfocar al mercado laboral

**Se hace cada vez más evidente que el banco nacional suizo (SNB/BNS) no ofrece una alternativa real y duradera al tipo de cambio mínimo del franco suizo. Lo más importante ahora es que no sean l@s emplead@s quienes paguen el precio. Es necesario debatir la política de contratación empresarial.**

Con la decisión de eliminar inmediatamente el cambio mínimo, el banco nacional suizo ha provocado un terremoto global en los mercados financieros. Es evidente que la decisión va a perjudicar el desarrollo económico de Suiza.

## No existe una alternativa real

Después de las decisiones tomadas por el banco central europeo (EZB/BCE), se hizo notorio que el SNB/BNS no tenía una alternativa real al abandonar el cambio mínimo. En los próximos meses el banco central europeo va a lanzar al mercado más de 1,1 billones de euros. De esta forma, la presión sobre el tipo de cambio mínimo del franco habría aumentado significativamente. Según los datos más reciente el SNB/BNS habría tenido que comprar 1 o inclusive 2 billones de euros. En teoría el SNB/BNS tiene la capacidad de hacerlo. Pero es más que dudoso, que el riesgo de perder 200 a 300 mil millones de francos fuera una alternativa que el mundo político y la población en general habría aprobado.

## Seis demandas

Poco después de la decisión del banco nacional, el consejero federal Schneider-Am-

mann convocó a las organizaciones patronales y a los sindicatos a una mesa redonda para evaluar la situación. Travail.Suisse resume las siguientes seis demandas:

- Las organizaciones patronales y sindicatos abogan en conjunto para que el banco nacional cumpla con su cargo y tome medidas adecuadas al desarrollo coyuntural.
- Las organizaciones patronales y sindicatos intervienen conjuntamente para que el poder adquisitivo de l@s emplead@s no disminuya. Se toma una posición explícita contra los recortes generales de salarios y contra los sueldos en euros. Además respaldan la posibilidad de que, ante el creciente aumento del desempleo, l@s desemplead@s menores de 55 años puedan cobrar también un subsidio por dos años.
- Las organizaciones patronales y sindicatos apoyan el amplio acceso a indemnizaciones para aquellas compañías que tienen que recurrir al trabajo de jornada reducida, debido a una merma de pedidos provocada por las fluctuaciones de la cotización del franco suizo.
- Las organizaciones patronales y sindicatos exigen a las compañías suizas una nueva política de empleo focalizada en el territorio nacional que permite a las personas mayores y a las menos calificadas encontrar un empleo. Monitoreando la ejecución de esta nueva política se puede visualizar y cuantificar si las compañías cumplen con su deber.
- Las organizaciones patronales y sindicatos exigen a la confederación y a los cantones invertir inmediatamente en

la formación profesional de personas desempleadas que no poseen un título profesional. Así las personas afectadas podrán aprovechar los años económicamente inestables para luego poder volver al mercado laboral con mayores chances de encontrar un empleo adecuado.

- Las organizaciones patronales y sindicatos se oponen a las medidas de ahorro tanto de la confederación como de los cantones. Solo se aceptan cambios al sistema tributario que no afectan al presupuesto.

Con estas medidas se puede reducir el aumento de desempleo y minimizar los efectos en la población laboral.

## Mantener la calma

Por el momento no se sabe qué va a pasar en las semanas y meses que vienen. En esta situación no sirve tomar decisiones apresuradas. No tiene sentido cancelar repentinamente proyectos competitivos a largo plazo, como la estrategia de energía 2050 (Energienstrategie 2050), por deliberaciones a corto plazo o legislar de manera apresurada temáticas sensibles como la reforma de impuestos empresariales (Unternehmenssteuerreform III).

Travail.Suisse rechaza toda decisión apresurada tomada abiertamente aprovechando un momento de inestabilidad, que solo sirve para satisfacer intereses particulares. Hay que mantener la calma y tomar decisiones que sirvan a corto y a largo plazo y abarquen a la totalidad de la población suiza.

**Martin Flügel,**  
presidente de Travail.Suisse,  
[fuegel@travailsuisse.ch](mailto:fuegel@travailsuisse.ch)



Ahorrar en un lugar incorrecto lleva con seguridad a una crisis.

Foto: Fotolia

Aconselhamento especializado

## Não está seguro no que está à assinar?

**Em vez de uma «assinatura forçada», sob pressão, recorre a Syna – solicitando conselho de especialistas. Porque uma assinatura não pode ser desfeita!**

O que fazer se a sua assinatura é necessária e você não concorda com o conteúdo do contrato? Basicamente, nada para se inscrever, desde que algo não está claro, o contrato não pode ser cumprido, ou os efeitos adversos são esperados.

Mas com isso não queremos dizer que você não deve fazer nada, muito pelo contrário; tomar o seu tempo e agir. Obtenha conselhos dos especialistas. Syna pode falar com você sobre correções e exclusões,

ou como preparar contrapropostas. Somente quando todos os pontos foram esclarecidos num contrato e o conteúdo é consistente com a vontade de todas as partes, o contrato deve ser assinado.

### Proteja a sua assinatura

O que já é considerado quase todos os dias banal, pode rapidamente tornar-se complicado na empresa, respetivamente, no direito do trabalho. Quando o tempo padrão se repete trabalho, folhas de salário, seguro, etc. a assinatura é necessária todas as vezes. Muitas vezes, essas situações levam a mal-entendidos, os prazos não forem cumpridos, ou surgir situações até conflitos. Para benefício dos empregados, devemos manter os olhos abertos e proteger a sua própria assinatura! Especial-

mente no caso de cancelamento do contrato por parte do empregador. Para evitar que a sua situação se deteriora, aconselhamos de forma independente a estar atento nos seguintes temas:

1. A documentação escrita deve estar totalmente disponível.
2. Tire um tempo para si mesmo e obtenha esclarecimentos pretendidos, se necessário, informações adicionais.
3. União com a outra parte (os empregadores, os varejistas, seguros, etc.), se possível, mudanças sem prejuízo.
4. Se tudo for resolvido, você pode assinar. Alguma dúvida, começar de novo a partir do passo 1.

**franco.basciani@syna.ch,**  
secretário regional

Indústria de limpeza

## O Contrato Coletivo de trabalho será revisado

**Até meados do ano, ocorrerão as negociações para a renovação do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para a indústria de limpeza na Suíça alemã. Ambos os sindicatos e os empregadores se esforçam para o mesmo objetivo, embora por diferentes interesses.**

Já na primeira rodada de negociações, ficou claro que o novo CCT suíço-alemão pretende-se ajustar ao conteúdo do contrato da Suíça Francesa. Com o objetivo, de um dia, criar um contrato de cooperação para ambas as partes do país. Porque hoje existem dois CCT diferentes, um para a região da francesa e outra para a região da suíça alemã, sendo que ambos são declarados de obrigatoriedade geral, o motivo é principalmente devido a estruturas das organizações de empregadores cresceu regionalmente. As grandes empresas de limpeza que atuam na Suíça alemã e na Suíça francesa têm todo o interesse em garantir que exista apenas

um contrato. A simplificação do serviço de pessoal da administração significaria mais produtividade.

### A evolução de salários através da formação contínua

Os funcionários da região francesa estão convencidos que o salário sistemático de trabalhadores não qualificados devem seguir os seguintes critérios: O salário mínimo de empregados no setor de limpeza aumenta quando eles frequentam cursos de formação e de idioma completos. Dos cerca de 30 000 pessoas na Suíça de língua alemã, que trabalham na limpeza de manutenção, muitos não têm (Swiss) qualificação profissional. Eles querem através do sector da limpeza entrar no mercado de trabalho na indústria da limpeza.

Para atingir melhor nível salarial seriam obrigados a frequentar aulas de alemão, a indústria também poderá dar um contributo importante para a integração dos trabalhadores estrangeiros. O salário mínimo na limpeza de manutenção está atualmente em 18.50 francos por hora. Isso, embora os salários graças ao CCT au-



*O CCT da Suíça alemã e francesa falam eventualmente em tornar-se num contrato coletivo nacional.*  
Foto: FO Publishing GmbH

mentou 22 por cento nos últimos 11 anos. Aumentar os salários, por isso deve continuar sendo nosso objetivo. E se isso acontece através da formação – tanto melhor.

**irene.darwich@syna.ch,** secretária  
central da indústria de limpeza

# Cours 2015



Cours pour les jeunes de moins de 25 ans

## Postuler avec motivation et enthousiasme!

Du samedi 18 avril à 10h00 au dimanche 19 avril 2015 à 16h00, Auberge de Jeunesse, Interlaken

**Objectifs:** Tu disposes d'un dossier de candidature «sur mesure» répondant à tes besoins et tu sais comment te préparer au mieux pour un entretien d'embauche. Tu acquiers ainsi plus d'assurance et de confiance en soi pour tes futurs entretiens d'embauche.

**Intervenante:** Monsieur Rolf Summermatter, formateur, coach et superviseur BSO

**Inscription:** jusqu'au jeudi 2 avril 2015

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

Cours pour les jeunes de moins de 25 ans

## Impôts et assurances sociales: ce que je dois savoir.

Du samedi 16 mai à 10h00 au dimanche 17 mai 2015 à 16h00, Auberge de Jeunesse, Fribourg

**Objectifs:** L'objectif de ce cours est de donner aux jeunes un bon aperçu des importantes questions afin d'être mieux au courant et de les aborder avec plus d'assurance. Ce cours est multilingue (allemand, français et evtl. italien) ce qui enrichit les compétences linguistiques.

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

**Inscription:** jusqu'au vendredi 17 avril 2015

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

## Apprendre à utiliser les réseaux sociaux en toute sécurité et confiance (pour débutants)!

Mercredi 29 avril 2015 de 9h00 à 17h00, Ritzy – salle informatique de Sosoftware, Lausanne

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

**Intervenants:** Madame Claudia Benassi-Faltys, Master Sciences Economiques et sociales de l'Uni de Neuchâtel, consultante et formatrice FSEA, et Monsieur Nicolas Scheuch, collaborateur au service externe de la fédération Hotel & Gastro Union

**Inscription:** jusqu'au jeudi 2 avril 2015

**Matériel:** Les participants viennent au cours avec leur ordinateur portable ou tablette.

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

## Un moment pour soi.

Du jeudi 7 mai à 16h00 au vendredi 8 mai 2015 à 17h00, Crêt Bérard, Puidoux

**Contenu:** Le but du cours est de sortir du quotidien et de renouer avec le moment présent et par là, avec soi-même, son corps, ses perceptions. Pour cela, nous utiliserons différents exercices corporels simples, nous alternerons avec des activités dans la nature ou avec des ateliers peinture, ceci afin de devenir plus attentifs à nos sensations, à nos besoins qu'ils soient physiques, émotionnels, sociaux.

**Intervenantes:** Madame Anna Christen-Lindenmann, lic. phil thérapeute et Madame Anne-Laure Lovis, thérapeute

**Inscription:** jusqu'au mercredi 8 avril 2015

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



Photo: Fotolia

### Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres informations, nous sommes volontiers à votre disposition: tél. 031 370 21 11, [arc@travailsuisse.ch](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

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



CCT MEM: Article de crise 57

# Crise malgré la croissance

**L'industrie est touchée durement par la cherté du franc suisse. Les employeurs répandent les idées les plus fumantes pour soutenir leurs bénéfiques et reporter, par le biais d'augmentations de la durée du travail et le salaire en euros, le risque d'entreprise sur travailleurs et travailleuses. L'appellation magique se nomme article de crise 57.**

La Convention collective de travail (CCT) de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) comporte l'article 57, communément appelé article de crise, introduit pour permettre de simplifier certaines dispositions conventionnelles et renforcer la collaboration avec la représentation des travailleurs et travailleuses. Il a également été aussi incorporé une procédure uniforme pour aboutir à une flexibilité supplémentaire du temps de travail. Les entreprises soumises à la CCT ont donc la possibilité de réagir à des situations particulières par ce biais. Cela cependant en collaboration avec la Représentation des travailleurs (RT) et selon la durée de la dérogation convenue avec Syna.

## Pas un passepartout

Dans le commentaire à la CCT MEM, il est indiqué que les entreprises affiliées à l'organisation patronale Swissmem sont priées d'utiliser cette disposition d'exception avec pleine conscience et d'apporter le plus grand soin aux négociations avec les RT, respectivement avec les syndicats. La réalité est tout autre. Maintenant que la crise de l'euro est dans toutes les bouches, on ne parle plus que de l'article de crise. Mais que signifie l'utilisation de l'article de crise pour les personnes concernées et quels en sont les effets?

## Au personnel de trinquer?

Bien que de nombreuses entreprises dégagent de bons résultats, elles reportent le risque d'entreprise, sous le couvert de la crise de l'euro, sur leurs collaborateurs et collaboratrices. Particulièrement choquant de constater que Swissmem, en



*Même en temps de crise, les travailleurs et travailleuses n'ont pas à tout casquer.* Photo: Fotolia

confiance, a recommandé aux employeurs de renoncer à la consultation entre RT et syndicats. Les RT, partiellement dépassées, ont reçu un modèle d'accord qui évoque des compensations sans aucune explication. Et ces modèles de compensation ont été fournis aux employeurs par Swissmem. Pour eux, les résistances et les questions critiques sur ces conventions n'ont pas lieu d'être ou cela coûtera des places de travail! Ainsi, les commentaires patronaux à la CCT MEM de négocier en pleine responsabilité avec les RT et les syndicats ne valent même pas le papier sur lequel ils ont été imprimés.

## Mais Syna informe aussi!

Entretemps Syna a également imprimé une feuille d'informations et des directives pour ses membres dans l'industrie MEM. Ces informations ont été envoyées à tous les membres Syna de la branche. Par ailleurs, une notice jointe se prononce sur la possibilité donnée aux employeurs de payer les salaires en euros. Pour couper court à tout faux bruit, nous réaffirmons que les employeurs ne peuvent pas payer de salaire en euros. Ce ne serait possible qu'avec l'accord du travailleur ou de la travailleuse. Cette pratique est une mesure perfide et illégale dont le but est de transférer le risque d'entreprise sur le personnel.

Si tu souhaites obtenir le flyer «Information sur l'augmentation du temps de travail et réduction de salaire» ou si ton entreprise veut augmenter le temps de travail, tu peux nous contacter sous industrie@syna.ch. N'oublie pas de nous communiquer ton nom, prénom et adresse.

**guido.schluep@syna.ch,**  
Secrétaire central de l'industrie

## Des membres recrutent des membres

**Syna s'engage pour un monde de 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!**

Menuiserie: Egokiefer

## Massive suppression des emplois

**Le franc fort agit aussi sur la menuiserie: le groupe Arbonia Forster Holding (AFG) veut, selon des informations, supprimer 200 places de travail auprès du producteur de fenêtres et portes Egokiefer. Beaucoup de questions sont pendantes pour Syna: nous voulons une procédure de consultation.**

A cause de la cherté du franc, AFG planifie une suppression massive de postes de travail. Selon le PDG William Christensen, la pression des entreprises étrangères se concrétise sur le marché par des offres à bas prix. Il est scandaleux, vis-à-vis des collaborateurs et collaboratrices, de planifier une destruction massive des postes de

travail après avoir réalisé, l'année passée, un bénéfice de 15,1 millions!

### Beaucoup de questions ouvertes

Pour Syna des questions se posent. Lors de la planification projetée d'une délocalisation en Slovaquie, la suppression de 80 postes de travail était annoncée. Il est incompréhensible d'apprendre maintenant que cette suppression s'élèverait à 200 personnes. D'autres énigmes se cachent dans la stratégie: il y a moins de deux ans, Egokiefer décidait d'investir 33 millions dans l'entreprise. On affirmait à l'époque qu'on voulait, par du perfectionnement professionnel interne, développer le département de la construction de fenêtres en bois et en métal. En outre, Egokiefer se refuse à ouvrir ses livres comptables.

### Syna veut une véritable consultation

Les connaisseurs de la branche savent que les salaires des menuisiers n'ont pas

été augmentés au cours des dernières années. Lors des négociations de la Convention collective de travail, la décharge du personnel âgé n'a pas suscité l'attention des employeurs. L'association patronale des menuisiers n'est pas non plus entrée en considération sur la requête du partenaire social de maintenir un nombre maximum d'emplois, avant tout dans la production de masse.

Syna demande à AFG de reconsidérer le nombre annoncé de suppressions de postes de travail. Par le biais d'une véritable consultation, nous voulons collaborer à la levée de la suppression projetée des places de travail. Cela ne suffit pas de placer les victimes des postes supprimés auprès d'autres employeurs de la région. Il s'agit de garder ses nerfs!

[toni.walker@syna.ch](mailto:toni.walker@syna.ch),

Secrétaire central de la menuiserie

Brücke · Le pont

## Offrir un avenir aux jeunes

**L'œuvre caritative de Syna élargit son champ d'actions au Honduras pour permettre une formation à des jeunes.**

L'offre destinée aux jeunes issus de milieux pauvres est orientée vers les besoins du marché du travail, et en fonction de leurs capacités. Ces cours ne durent que quelques mois, les jeunes gens occupant de petits boulots pour gagner leur vie ne peuvent pas suivre de longues formations. Mais cette formation de brève durée, axée sur la pratique, leur ouvre déjà des portes vers un meilleur emploi dans la restauration, la boulangerie-pâtisserie, la coiffure et les soins esthétiques, la couture, la menuiserie, l'informatique, l'électricité, la comptabilité ou le service de messagerie.

### Voler de leurs propres ailes

La formation permet à de nombreux jeunes de trouver un poste fixe sur le marché du travail officiel. D'autres uti-

lisent les compétences nouvellement acquises pour devenir indépendants dans un secteur informel, seuls ou avec d'autres jeunes partageant les mêmes intentions qu'eux. Si cette «économie parallèle» n'offre guère de sécurité, notamment en ce qui concerne les prestations sociales, elle offre par contre une grande marge de manœuvre à la créativité et à la flexibilité. Pour permettre à ces jeunes de réussir, tous les cours contiennent également des éléments visant à renforcer leurs compétences sociales, ainsi qu'une assistance à l'intégration au monde du travail.

### Faire école

En s'étendant au Honduras, Brücke · Le pont transfère les bonnes expériences faites ailleurs et crée des synergies. Marvin Campos, l'un des élèves de 17 ans, a déclaré à San Salvador: «Je ne veux pas laisser mes frères et sœurs seuls, mais rester ici et contribuer à vaincre la violence. Et je veux apprendre un métier, travailler et aider ma famille.» Il s'agit de soutenir cette



L'accès au travail et à un gain aide les jeunes à sortir de la pauvreté. Photo: Brücke · Le pont

bonne volonté. Votre don permettra à d'autres jeunes de tenir les mêmes propos, au Honduras aussi.

[jose.balmer@bruecke-lepont.ch](mailto:jose.balmer@bruecke-lepont.ch)

Pour vos dons: CCP 90-13318-2

Travail sur appel

## Une absurdité?

**A côté du travail à temps partiel classique avec des tâches fixes, il existe également différentes formes de travail sur appel qui ont le vent en poupe. Mais souvent, elles ne servent que les exigences de flexibilité des employeurs et leur permettent très souvent de reporter leur risque d'entreprise sur leur personnel.**

L'importance du travail à temps partiel a fortement grandi en Suisse au cours des dernières années. Selon l'Office fédéral de la statistique, presque sept pour cent des personnes actives travaillent sur appel. Et cette tendance est croissante. Mais quelles formes de travail sur appel existent réellement et qu'est-ce qui les différencient?

### Pas de plages horaires fixées

Fondamentalement, chaque travail sur appel est une occupation à temps partiel qui est certes autorisée, légale, mais pas particulièrement réglée. Ce qu'il y a de commun à toutes ces formes de travail, c'est qu'un contrat-cadre de travail mentionne des engagements périodiques. Et c'est cela qui les différencie du travail occasionnel. Toutefois, au contraire du travail à temps partiel, le travail sur appel n'est pas accompli sur la base d'un horaire planifié mais seulement à la demande de l'employeur.

### Travail à l'heure

Il existe le travail sur appel authentique et inauthentique. Dans le travail sur appel authentique, un seul contrat de travail est conclu qui prévoit que les travailleurs et travailleuses sont obligés de répondre aux sollicitations professionnelles de leur employeur. Dans le travail sur appel inauthentique, les travailleurs et travailleuses ont par contre le droit de refuser le travail requis par l'employeur. Un contrat de travail doit être conclu pour chaque nouvel engagement.

En règle générale, le mode de rétribution est le salaire horaire tant pour le travail sur appel authentique qu'inauthentique. Ainsi des revenus sont réalisés pour autant que des interventions professionnelles subsistent. Dans le travail sur appel



*Le travail sur appel demande beaucoup de flexibilité de la part des travailleurs et travailleuses mais aussi beaucoup de patience quand il n'y a que peu de travail.*

Photo: Fotolia

authentique, le temps de préparation à l'engagement professionnel doit être rémunéré en supplément. Dans ce cas, un taux horaire réduit peut être utilisé dont la hauteur est déterminée entre autres selon les limitations imposées aux travailleurs et travailleuses pendant le temps d'attente, la durée du temps d'engagement et la localisation du travail sur appel.

### Personnel défavorisé

Dans de rares cas, la forte flexibilité du travail sur appel est à l'avantage des travailleurs et travailleuses. Les inconvénients, comme l'indétermination du nombre, de la localisation et de la durée des interventions professionnelles ainsi que le salaire fluctuant sont clairement prépondérants. Les brefs délais d'appel au travail sont problématiques car ils limitent fortement l'organisation du temps libre des travailleurs et travailleuses.

Par contre, il est possible pour l'employeur d'adapter l'engagement de ceux-ci aux fluctuations des mandats et autres commandes. Il ne supporte plus tous les risques liés à l'occupation des collaborateurs et collaboratrices lorsqu'il y a peu de travail. Cela contredit l'art. 324 CO, dans lequel l'employeur est obligé de payer le salaire lorsqu'il ne veut ou ne peut accep-

ter les prestations professionnelles des travailleurs et travailleuses. Ainsi, le risque d'entreprise repose presque totalement sur le dos du personnel. Pour diminuer ce risque, le Tribunal fédéral a posé un premier verrou: dans le travail sur appel authentique, une indemnité obligatoire est prévue pour le temps de disponibilité. Jusqu'à maintenant, la mesure de cette indemnité n'est pas définie. Toutefois, il est certain que les brefs délais d'appel au travail (dans les 30 minutes qui précèdent le début du travail) doivent être rémunérés au tarif horaire plein.

Syna demande que le travail sur appel ne soit utilisé qu'avec retenue. Si sa nécessité est avérée, les délais d'annonce du travail doivent être aussi longs que possible. Pour leur temps de disponibilité, les travailleurs et travailleuses doivent toucher dans tous les cas au moins 25 pour cent du salaire usuel pour leur part au risque d'entreprise. En cas d'appels au travail très brefs et de fortes limitations de la liberté personnelle, le temps de disponibilité des travailleurs et travailleuses doit être dédommagé au plein salaire. Ainsi, ils peuvent compter sur un revenu d'existence sûr.

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

Manifestation pour l'égalité salariale

# L'égalité salariale nous concerne!

**Le 7 mars 2015 s'est déroulée à Berne la manifestation nationale pour l'égalité salariale. Jeunesse.Suisse y était. Les revendications principales des manifestants et manifestantes furent l'égalité salariale et la revalorisation du travail à temps partiel.**

La différence salariale injustifiée entre homme et femme en Suisse atteint en moyenne 17 incroyables pour cent. Malgré la Loi sur l'égalité, en vigueur depuis 1996, l'inégalité salariale n'appartient pas encore au passé. C'est pourquoi de nombreuses organisations comme par exemple, Syna, Jeunesse.Suisse ainsi que tous les partis, y compris l'UDC, protestent et refusent les salaires bas et incorrects des femmes. De même, les requêtes importantes en faveur de la revalorisation du travail à temps partiel et la protestation contre l'augmentation de l'âge AVS des femmes ont été arborées.

## Jeunesse.Suisse

Jeunesse.Suisse, la Commission jeunesse de l'organisation faîtière Travail.Suisse, a été partie prenante de la manifestation. Avec d'autres manifestants et manifestantes, nous avons défilé de la



La délégation de Jeunesse.Suisse: (de gauche) Nadine Ursprung, Nadine Walker, Roman Helfer, Malika Zouaoui, Philip Zwahlen, Isabelle Stern, Mirco Gurini  
Photo: Céline Walker

Schützenmatte jusqu'à la Place fédérale. Par bonheur, Malika Zouaoui, membre de Jeunesse.Suisse et Syna, a prononcé un discours sur la Place fédérale. Ses paroles véhémentes «Nous sommes ici au nom de Travail.Suisse, Jeunesse.Suisse, Syna et transfair et nous demandons l'égalité salariale et des chances pour les femmes, les mères et les pères. Et cela, tout de suite! Car demain, nous ne voulons plus

être ici, debout devant vous!», ont retenu l'attention des auditeurs et auditrices.

## Impressions

De nombreuses discussions à bâton rompu ont enrichi notre voyage vers la Berne ensoleillée. Pendant et après la manifestation, nous avons pu apprécier de nombreuses prises de paroles et de discours. Cependant nous avons aussi entendu des déclarations révoltantes et autres échos de cette manifestation. Une manifestante expliqua par exemple que lors d'un entretien d'embauche comme cuisinière on lui a dit: «Vous êtes une femme et c'est pour cela que vous recevez moins de salaire.» La discrimination des femmes, qui sont vraiment manipulées et qui sont écrasées par des bas salaires, est tout à fait inacceptable pour nous. C'est pourquoi nous plaidons pour que jeunes et aînés, femmes et hommes soient engagés sur les mêmes critères, car «l'égalité salariale concerne tous les groupes d'âge», comme l'affirme Nadine Walker. La manifestation commune doit enfin déboucher sur l'équité salariale! Nous ne voulons pas attendre encore une fois 20 ans pour devoir constater que l'égalité salariale n'a de réalité que sur le papier. Et cela depuis de trop nombreuses années.



Un peu de temps pour un selfie!

Photo: Nadine Ursprung

Nadine Walker et Céline Walker