

# syna Magazine

Le syndicat

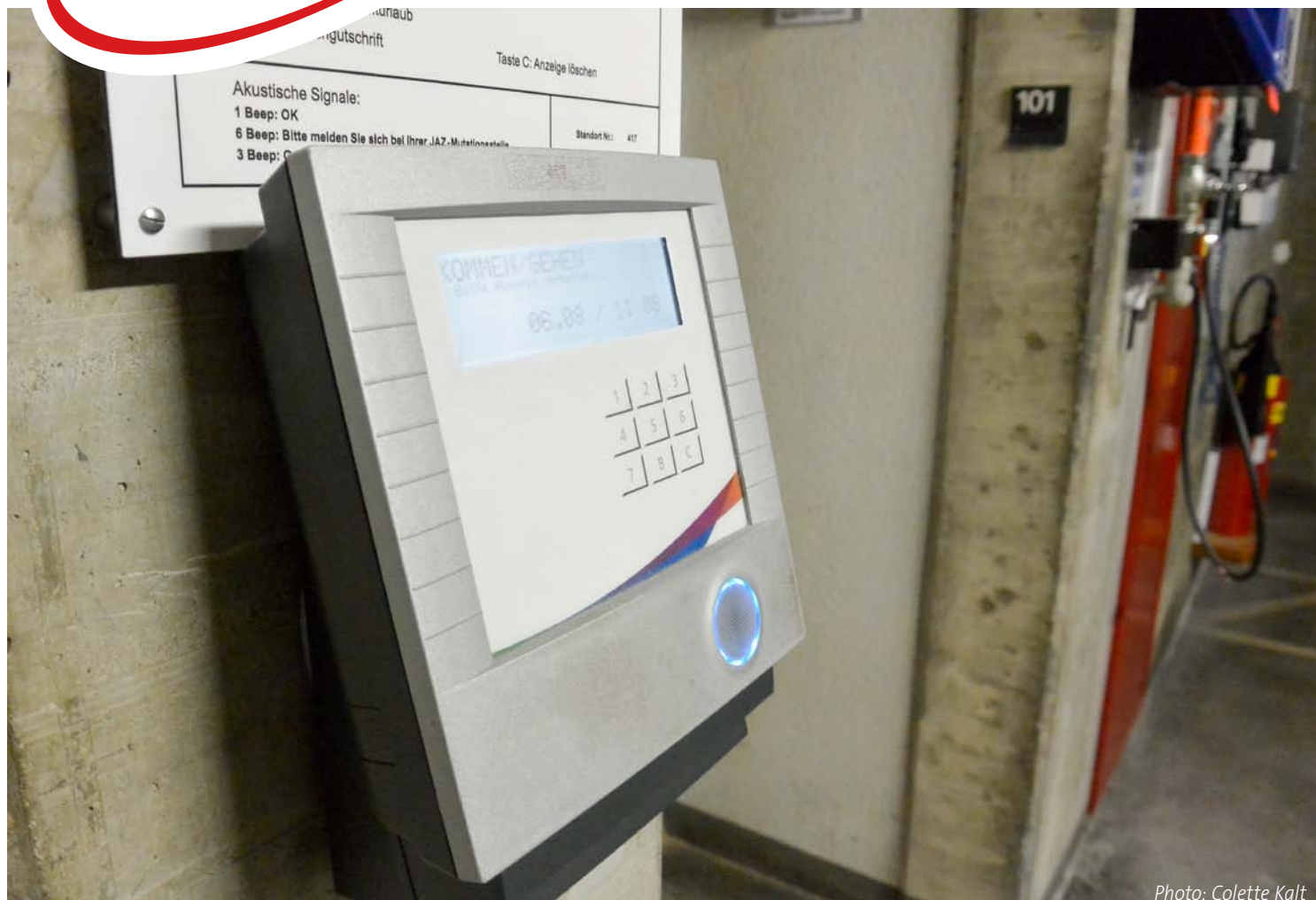


Photo: Colette Kalt

## Adieu à la saisie du temps de travail?

Qu'il soit analogique ou digital; beaucoup d'offensives politiques veulent supprimer l'enregistrement de la durée du travail. Un groupe de travail paritaire devait élaborer une solution compatible avec le partenariat social, mais Syna ne peut pas accepter telle quelle la proposition faite. Le sujet n'est pas encore clos. **Page 19**

### Chose commune

Quatre syndicats et Swissmem ont cherché des solutions dans une rencontre au sommet. Ils se sont demandés comment les entreprises industrielles faisaient front face à la cherté du franc suisse sans que les travailleurs et travailleuses en fassent les frais. **Page 5**

### Parlons-en ensemble!

Qu'est-ce qui relie jeunes et aînés? Qu'est-ce qui les préoccupe? Le mouvement des rentiers et rentières Syna veut vraiment le comprendre. Il a initié le premier dialogue à Syna et veut, par la discussion, découvrir ce qui unit et sépare les deux générations. **Pages 17 et 20**

**Sommaire**

Salaires des managers, partie 1	Page	3
Des femmes dans les cercles dirigeants de l'économie	Page	4
Industrie MEM: rencontre des présidents	Page	5
Temps de travail	Page	6
Santé: Mobile Ärzte	Pages	7-8
Plateforme d'apprentissage de la sécurité au travail	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
Mouvement des retraité-e-s	Page	17
Construction: Mattmark	Page	18
Saisie des heures de travail	Page	19
Dialogue 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, 29 mai

**Clôture de la rédaction** Mercredi, 13 mai, 12h00

# Profiter de la crise ...



... semble être l'actuelle devise de nombreuses entreprises en Suisse. Depuis la suppression du cours plancher de l'euro, les nouvelles négatives abondent dans l'économie. Augmentation de la durée du travail ici, baisse de salaire là, et même des salaires en euros introduits pour les frontaliers et frontalières. Même le Conseiller fédéral Schneider-Ammann procède à un activisme malsain et déclenche une vague de mesures de dérégulation tout en se prononçant fermement pour des baisses de salaires. Ces propositions et mesures désécurisent les travailleurs et travailleuses et contractent la stimulation de la consommation. Celui qui a peur d'une baisse de salaire, voire de perdre son emploi, ne dépense plus. Et cela affaiblit l'économie suisse dans son ensemble. Non seulement une crise menace, mais son déclenchement est tout simplement provoqué. Alors, il s'agit de réagir résolument contre cette situation.

## Réagir où cela est nécessaire

Syna ne s'oppose pas à l'introduction de mesures dans des entreprises qui sont fortement frappées par les effets de la suppression du cours minimal. Cependant, nous soutenons ces mesures uniquement si elles sont destinées à maintenir les places de travail et si l'entreprise réalise effectivement des pertes. Ce serait inacceptable que l'introduction de telles mesures garantisse la masse bénéficiaire au détriment des collaboratrices et collaborateurs. Syna condamne sévèrement le report du risque d'entreprise sur les travailleurs et travailleuses. Cela n'est pas tolérable non plus qu'ils doivent travailler gratuitement jusqu'à cinq heures par semaine pendant que les salaires des dirigeants

restent stables ou même augmentent. Les quatre partenaires sociaux Syna, la Société des employés de commerce (secsuisse), l'Association suisse des cadres (ASC), Employés Suisse et l'association patronale Swissmem se sont rencontrés dans un dialogue constructif autour des problèmes actuels de l'industrie MEM. Ensemble, il a été confirmé que les mesures ne devaient être appliquées que dans un échange commun et transparent et que les entreprises devaient renoncer à des salaires en euros et à des baisses de salaires. Avec ces forces communes, ces quatre partenaires sociaux veulent continuer à réagir ensemble au problème de la cherté du franc. Ainsi, posons-nous également un signe clair qu'un partenariat constructif à hauteur des yeux est possible dans l'industrie.

## Les libéralisateurs turbos flairent un bon coup ...

La cherté du franc a non seulement provoqué l'introduction de mesures dans les entreprises mais aussi déclenché une vraie vague de dérégulation et de libéralisation. Une nouvelle fois, la saisie du temps de travail est mise sous pression. Le Parlement soumet actuellement à consultation une proposition qui prévoit de renoncer à la saisie du temps de travail pour les salaires supérieurs à 120 000 francs par année. La renonciation de la saisie du temps de travail pour les plus hauts salaires ne profite qu'aux employeurs. Syna a par ailleurs toujours exigé une compensation en faveur des autres travailleurs et travailleuses, entre autres par les améliorations du délai d'annonce ou une meilleure réglementation des pauses. Pour renforcer ces requêtes, et en collaboration avec Travail.Suisse, Syna a déposé deux interventions au Parlement: la première demande une prolongation du délai d'annonce de deux à quatre semaines afin que le temps de travail et de loisirs puisse enfin être mieux planifié. La seconde requiert une égalité de traitement du personnel à temps plein et à temps partiel.

Fidèles au thème du Congrès «Mon travail – Mon temps», nous continuerons à faire front contre l'augmentation de la durée du travail, la renonciation à la saisie du temps de travail et toute autre attaque contre la Loi sur le travail.

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

Salaires des dirigeants partie I

# Une interdiction avec des failles

**Avec l'acceptation de l'initiative contre les rémunérations abusives, le Conseil fédéral a été chargé d'interdire les indemnités de départ. Un coup d'œil dans les rapports annuels d'entreprises montre que des indemnités massives sont encore versées. Et la fin de cette pratique n'est pas pour demain.**

Celui qui travaille mérite salaire; c'est logique de penser cela. Cependant, il y a des exceptions. Les dirigeants d'entreprises suisses ont encore reçu des indemnités de départ en 2014. Pour les obtenir, aucune contrepartie. Mais pour les cadres d'autrefois, cela devient plus strict: dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, une ordonnance fédérale est entrée en vigueur. C'est un premier pas pour l'application de l'initiative contre les rémunérations abusives. Ce texte interdit entre autres le versement d'indemnités de départ. Les entreprises ont deux ans, depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance, pour adapter les contrats des membres des conseils d'administration, des directions et des conseils consultatifs, afin que ces derniers soient à nouveau conformes au droit suisse. Le délai court jusqu'à fin 2015.

## Les dernières indemnités de départ

Malgré l'ordonnance et le délai transitoire octroyé, pratiquement rien ne s'est passé jusqu'à aujourd'hui. En 2014 aussi, plusieurs entreprises ont à nouveau versé d'importantes indemnités de départ. Ainsi, les membres de la direction d'ABB ont perçu des indemnités représentant en tout 4,7 millions de francs. La somme que les anciens cadres ont reçu sous forme de bonifications complémentaires correspond approximativement à un salaire annuel supplémentaire par personne. Au près du konzern de la chimie, Lonza, la situation est comparable. Un membre de la direction qui a quitté Lonza en 2014 a reçu une indemnité d'environ un million de francs. La question est ouverte de savoir comment justifier un salaire annuel supplémentaire, sans avoir travaillé un seul jour pour cela.



*Lorsque les textes légaux sont trop vagues, les indemnités de départ sont transformées en honoraires de conseil et l'argent continue de couler dans les poches des dirigeants, PDG et compagnie!*

*Photo: Fotolia*

## Conseillers: les nouveaux arnaqueurs?

Mais que se passe-t-il lorsque les nouvelles dispositions sont appliquées? Est-ce que les indemnités de départ disparaissent? Vraisemblablement pas. L'histoire montre que des chemins sont toujours trouvés pour contourner les nouvelles interdictions. Au lieu de percevoir des indemnités de départ, les cadres sortants assument par exemple un mandat convenu, qui est certes indemnisé, mais qui ne demande pas ou peu de prestations. Une accumulation de prétendus mandats de conseil est plus que discutable et a été énormément testée l'année passée. Ainsi, l'ancien président du CA de Roche, Franz B. Humer, a reçu trois millions de francs pour les conseils à la présidence du CA. Et durant plus de 7 mois l'ancien PDG d'ABB, Joe Hogan, a perçu la somme de 4,3 millions de francs pour des conseils prodigués au CA en tant que «senior advisor»!

## Portes de sorties et formulations évasives

Le prochain pas programmé par le Conseil fédéral pour l'application de l'initiative contre les rémunérations abusives est la révision du Code des obligations (droit des actions). Ainsi, l'initiative doit être reportée

dans la loi et remplacer l'actuelle ordonnance. Les indemnités de départ resteraient fondamentalement illicites. Mais de nouveaux aspects seraient pris en considération. La formulation évasive des textes, qui sont très ouverts, est problématique. Dans les cas particuliers, la marge de manœuvre pour l'interprétation des termes du texte de loi est énorme. La différence entre la nouvelle occupation légale ou le prolongement légal de l'occupation et l'illégale pseudo-occupation sera très difficile à établir. Pour interdire effectivement les indemnités de départ, il est nécessaire que la Loi d'application de l'initiative contre les rémunérations abusives soit éditée le plus vite possible. En plus, d'autres précisions sont incontournables. C'est la seule façon d'empêcher que se poursuive le versement des indemnités de départ sans contrepartie d'une prestation. Il est toutefois douteux de savoir si le renforcement du droit des actionnaires pourrait endiguer les indemnités de départ et les excès salariaux. Un énorme besoin légal d'agir demeure toujours afin que des frontières claires soient fixées aux entreprises et à leurs dirigeants.

**André Marty,**  
Collaborateur projets,  
marty@travailsuisse.ch



C'est le moment

# Des femmes dans les cercles dirigeants

**Il y a quelques semaines, le délai pour la consultation de la révision du droit des obligations concernant le droit des sociétés anonymes a pris fin. Travail.Suisse a saisi l'occasion et demande explicitement la représentation des deux sexes dans les cercles dirigeants de l'économie.**

Lorsqu'il s'agit de la représentation des femmes aux postes de cadres dans l'économie, le Conseil fédéral brille par sa timidité. Dans le cadre de la révision du droit des sociétés anonymes, il propose une «directive» et compte avant tout sur la bonne volonté des entreprises. Les expériences récentes dans le domaine de l'égalité salariale montrent où cela mène lorsqu'on compte sur le volontariat et la bonne volonté. Sans obligations, personne ne se sent concerné, beaucoup gardent le silence et finalement on court le risque, comme dans le dialogue sur l'égalité salariale, de devoir interrompre l'exercice faute d'intérêts.

## Objectifs et mécanismes de contrôle

Aujourd'hui, la moitié de la population ayant accès aux cercles de dirigeants de l'économie sont des hommes. Pour les femmes, il existe toujours des obstacles à franchir, le «plafond de verre» est réel. Inacceptable étant donné que, depuis longtemps, elles bénéficient également de bonnes formations, leur participation au marché du travail a grimpé exponentiellement et les conditions-cadres se sont améliorées. Selon l'étude des salaires des dirigeants effectuée chaque année par Travail.Suisse auprès d'une trentaine d'entreprises, un dirigeant sur 25 était une femme en 2013. Et la tendance, après six ans d'amélioration, est à nouveau négative. Dans les conseils d'administration des entreprises examinées, la part féminine s'est développée positivement depuis onze ans mais n'atteint toujours que 17,6 pour cent. Travail.Suisse n'est pas satisfait de la directive du Conseil fédéral. Nous avons un urgent besoin de quotas; 40 pour cent de femmes dans les CA et 30 pour cent dans les directions. Et cela doit s'appliquer aux entreprises publiques, à toutes celles cotées en bourse, ainsi qu'à toute



*Dans les cercles dirigeants en Suisse, le nombre d'hommes est largement supérieur. Nous devons maintenant en faciliter l'accès aux femmes.*  
Photo: Fotolia

entreprise comptant plus de 250 collaborateurs et collaboratrices. En outre, les entreprises ont besoin d'un délai transitoire de dix ans pour dénicher ou former les femmes et les hommes adéquats. A côté des quotas définis légalement, il est important de prévoir des mécanismes de contrôle et des sanctions, sinon les quotas ne seront ni visés, ni appliqués.

## Ouvrir les portes amène de la fraîcheur

Dans son étude pour la Commission fédérale des questions féminines, la professeure de droit Regula Kägi-Diener affirme que le cadre juridique d'autres pays influence les entreprises orientées internationalement. L'exemple du canton de Bâle-Ville est significatif: les pays frontières, France et Allemagne, ont introduit un quota féminin. En février 2014, les citoyennes et citoyens de Bâle-Ville ont accepté l'introduction d'un quota de femmes de 33 pour cent dans les entreprises publiques et proches de l'Etat (universités, hôpitaux, transports publics, etc.). Le délai d'application de cinq ans est très court. Pourtant, le quota a été pratiquement atteint en une année seulement. Bâle le prouve: c'est possible.

## Sièges réservés

Le concept des sièges réservés fait ses preuves depuis longtemps. Observez le poste de directeur général du fonds moné-

taire international, réservé à un Européen. Personne ne doute des compétences professionnelles de Christine Lagarde, Dominique Strauss-Kahn ou Rodrigo Rato, tout simplement parce qu'ils sont Européens. De même, personne ne critique la compétence de Jim Yong Kim, directeur de la Banque mondiale, dont le poste est traditionnellement réservé à un Américain.

Il ne manque pas de femmes avec une excellente formation et une large expérience pour fouler maintenant les «tapis des étages de direction». Le système des sièges réservés se heurte à de la méconnaissance ou du dogmatisme. Il est clair que seul ce système, combiné avec des étapes et des délais, est un moyen acceptable pour enfin parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans tous les échelons des entreprises.

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

## L'étude

Prof. Dr. jur. Regula Kägi-Diener, Quotas femmes dans les cercles dirigeants de l'économie, mars 2014:  
[www.ekf.admin.ch](http://www.ekf.admin.ch) > Documentation > Etudes et recommandations

Industrie MEM

# Rencontre des présidents

**La suppression du cours plancher du franc par rapport à l'euro a surpris tout le monde. C'est pourquoi les partenaires sociaux de l'industrie MEM se sont rencontrés afin de discuter ensemble de mesures envisageables pour les entreprises qui commencent à sentir les effets de l'euro faible.**

Pendant que les touristes d'achat se réjouissent de l'augmentation de leur pouvoir d'achat provoquée par le faible euro, beaucoup d'entreprises de l'industrie MEM craignent pour leurs exportations, l'espace européen étant le plus important marché de Suisse. De nombreuses entreprises ont introduit ou planifient depuis mi-janvier l'introduction de différentes mesures. Elles procèdent à des augmentations du temps de travail, à l'octroi de salaires en euros pour les frontaliers et frontalières ou à des délocalisations partielles de la production à l'étranger. Ces mesures sont-elles effectivement nécessaires ou certaines entreprises profitent-elles des faveurs du moment? Un fait: les entreprises sont touchées très différemment. Environ dix pour cent ne sont pas du tout touchées; elles peuvent compenser la cherté du franc par des importations meilleur marché. La persistance du bas prix du pétrole profite à quelques entreprises. Mais de nombreuses entreprises ressentent les effets de l'euro faible ou des pertes sur la marge bénéficiaire. Environ dix pour cent des entreprises sont menacées dans leur existence. Selon Swissmem, le pourcentage s'élèverait même à 16 pour cent. Le déplacement partiel de l'appareil de production à l'étranger ne devrait être débattu que si le cours de l'euro stagne longtemps à 1 franc 05.

## Echange entre partenaires sociaux

Pour déterminer si des mesures sont effectivement nécessaires pour une entreprise, une analyse exacte de ses données chiffrées est impérative. Et les entreprises doivent accorder une pleine transparence. Les présidents et secrétaires généraux des partenaires sociaux Syna, la Société des

employés de commerce (sec-suisse), Employés Suisse, l'Association suisse des cadres (ASC) et Swissmem se sont rencontrés pour discuter d'une manière constructive et ouverte sur la situation de la branche. Nous voulons continuer à tirer à la même corde pour traiter de la cherté du franc et assurer la place industrielle suisse. Tous les participants ont plaidé pour des mesures en soulignant qu'elles devaient être échangées dans un climat constructif et avec transparence. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions nous assurer que ces mesures sont vraiment nécessaires pour le maintien de l'emploi et non qu'elles servent uniquement à garantir les marges actuelles. Un report du risque d'entreprise sur les seuls travailleurs et travailleuses, parce que le bénéfice de l'année précédente baisse, n'est pas considéré comme motif suffisant pour Syna.

## Ne pas céder à la panique

Les partenaires sociaux constatent ensemble que les mesures doivent être introduites correctement. Pour Syna, cela signifie que la direction, les cadres et les actionnaires doivent également apporter leur contribution. Il est important de constater que les baisses de salaire et l'introduction des salaires en euros pour le personnel frontalier sont considérées par tous comme une mauvaise réaction à la cherté du franc et doivent être évitées si possible. Les baisses de salaire ne conduisent qu'à un climat de consommation morose, les travailleurs et travailleuses économisant pour des périodes encore plus dures. Une telle réduction des dépenses conduirait en revanche à pénaliser l'ensemble de l'économie suisse, du commerce de détail à la gastronomie. Ainsi, la crise actuelle à l'exportation mènerait à une grave crise économique, ce qui doit être absolument



Le partenariat social en équilibre?

Illustration: Kurt Regotz

évitée. Même si la situation est partiellement tendue, la panique n'a pas lieu d'être! Au contraire, des concepts doivent être développés pour que les branches de l'industrie MEM restent concurrentielles et se consolident sur le plan international. L'innovation est une clé pour cela. Elle ne peut cependant avoir lieu que si les entreprises disposent de suffisamment de personnel qualifié. Avant la surévaluation du franc, on avait déjà constaté qu'un manque de personnel qualifié se profilait dans l'industrie MEM. Il s'agit donc d'augmenter la pression dans ce domaine. Les partenaires sociaux voient dans la promotion de la relève et l'engagement conséquent en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels, la solution pour garantir le futur de la branche.

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

Conférence de presse: vent contraire sur la durée du travail

# L'horreur de tous les mauvais esprits

**A fin mars, Syna et Travail.Suisse ont convoqué une conférence de presse. En effet, la suppression du cours minimal de l'euro en franc a entraîné une augmentation de la durée du travail et de sa flexibilité. Au lieu de péjorer encore les conditions de travail, nous devons accroître les mesures de protection.**

Proche de la Tour médiévale et à proximité du Palais fédéral, le lieu de la conférence de presse était bien choisi. Car la cloche de cette ancienne tour de défense est décorée avec l'expression consacrée «Ma voix, c'est l'horreur de tous les mauvais esprits». Les trois orateurs ont composé leurs discours dans une tonalité proche de la mise en garde exprimée par cette voix. Ils devaient chasser les mauvais esprits des dérégulateurs et des libéralisateurs-turbos.

## Protection au lieu d'obstacles bureaucratiques

L'année passée, la Loi sur le travail (LTr) fêtait ses 50 ans d'existence. Et, au lieu de pouvoir remplir ses tâches correctement, des attaques massives sont lancées contre cette loi de protection des travailleurs et travailleuses. Ainsi, l'obligation de saisir le temps de travail pratiquée depuis des décennies est ravalée à un obstacle bureaucratique dépassé de mode. Elle n'est plus respectée et devrait être maintenant affaiblie par voie d'ordonnance. C'est pourquoi, à l'occasion de la petite fête de jubilé de la LTr, j'ai rappelé au Conseiller fédéral compétent Johann Schneider-Ammann que cette loi n'est pas un instrument de promotion économique mais de protection de la santé des travailleurs et travailleuses. Et que, par ailleurs, elle permet une situation gagnant-gagnant. Ce sont en effet les travailleurs et travailleuses calmes et sereins et non ceux et celles qui sont pressés, qui permettent à l'économie de progresser.

Toute la documentation sur la conférence de presse sous [www.syna.ch](http://www.syna.ch).

## Répondre aux problèmes

Dans une approche semblable, le vice-président de Travail.Suisse, Jacques-André Maire, a déposé deux motions au Parlement. Au lieu de vider la LTr de sa substance, il s'agit de trouver des réponses aux charges croissantes et de promouvoir de saines formes de travail.

L'offensive «Augmentation du délai d'annonce des périodes de travail à quatre semaines» a pour objectif de sécuriser la planification du travail pour les travailleurs et travailleuses et de réduire le travail sur appel. Cela est surtout valable pour les hommes et les femmes, qui doivent concilier vie de famille et profession. Les appels au travail à bref délai doivent être indemnisés en temps ou en salaire.

Par la deuxième motion «Temps supplémentaire: traitement similaire des employés à temps partiel et à plein temps», des conditions correctes et équitables doivent être créées pour le travail à temps partiel. Cette forme de travail est de plus en plus utilisée et la Confédération veut la promouvoir. Afin que cela ne reste pas une déclaration prononcée du bout des lèvres et pour améliorer la compatibilité entre famille et vie professionnelle, les conditions des travailleurs et travailleuses à temps partiel qui accomplissent du temps supplémentaire doivent être améliorées.

## Sombre réalité

Lors de la Conférence de presse, il a été démontré que des améliorations contre le stress et le surmenage étaient urgemment nécessaires. Des travailleurs et travailleuses qui sont sollicités au dernier moment pour le travail ou qui sont renvoyés prématurément à la maison, se sentent manipulés.

Les piquets et les services de garde mal réglés, le travail débordant et l'insuffisante compatibilité entre profession et vie de famille complètent cette funeste image. C'est pourquoi, les dispositions de protec-



*Le travail à temps partiel facilite la compatibilité entre famille et profession. Mais seulement si les conditions de travail sont bonnes.*  
Photo: Fotolia

tion des travailleurs et travailleuses doivent être élargies.

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

## Des membres recrutent des membres

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

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



**Ensemble, nous sommes forts!**



Mobile Ärzte (médecins volants), Bâle

## Lorsque le travail rend malade

Les violations de la Loi sur le travail sont à l'ordre du jour. Les manquements de Mobile Ärzte sont particulièrement graves. L'entreprise, qui est active dans le domaine de la santé, compromet par son comportement, de la façon la plus grossière, la santé des collaborateurs et collaboratrices. «Kassensturz» a rapporté également sur les nombreux manquements.

En fait, Carol F.\*, membre de Syna, qui par peur de répression souhaite garder l'anonymat, savait peu de temps après la prise de travail, que Mobile Ärzte n'est pas un employeur correct. Dès le début de son activité, les promesses n'ont pas été tenues et les arrangements jetés aux oubliettes. Lors d'un de ses premiers engagements, elle a dû travailler 24 heures d'affilée.

*«Lors de l'entretien de candidature, le médecin responsable m'avait encore assuré que je ne devrais pas effectuer de travail de nuit. Pourtant, à peine avais-je signé le contrat, que j'ai été incorporée à des équipes de nuit. En outre, il m'avait promis que je ne devais travailler que 13 jours à 14 heures par mois. Mais le contrat était libellé tout différemment, soit 180 heures par mois, à répartir librement par l'employeur.»*



Le secrétaire régional Stefan Isenschmid aide Carol F. à faire valoir ses droits. Photo: Kassensturz



Mobile Ärzte (médecins volants) se déplacent en cas d'urgence pour décharger les médecins de famille. Photo: Kassensturz

Le travail auprès de Mobile Ärzte a procuré véritablement une grande joie à Carol F. En équipe, elle se trouvait également très à l'aise. Elle travaille volontiers avec et pour les malades, garde son sang-froid et possède également une bonne vue d'ensemble dans les situations délicates. Par contre, elle maîtrisait difficilement la situation de travail chaotique et esclavagiste.

*«Il a constamment cherché des fautes, contrôlé si quelque chose manquait, examiné comment j'avais laissé l'ambulance, ou si j'avais omis de remplacer du matériel. Chaque peccadille était l'occasion d'une engueulade. Par ailleurs, la collègue qui reprenait le véhicule après mon travail d'équipe devait encore une fois tout contrôler. Le rapport écrit était accessible pour tous. Ainsi, les responsables nous ont dressées les unes contre les autres.»*

Il existe aussi des situations documentées dans lesquelles Mobile Ärzte n'a pas pris au sérieux sa responsabilité légale et a fait travailler, jusqu'à l'accident, ses collaborateurs et collaboratrices.

*«Lorsque deux collègues ont été à l'arrêt à cause d'accidents, l'équipe a dû cou-*

*vrir, en plus du pensum convenu, 360 heures de travail. Personne d'autre n'a été engagé! Et, pour moi, ça a signifié plus de travail.»*

Les rapports horaires de travail des collaborateurs et collaboratrices ont également été manipulés scandaleusement. Le temps de travail saisi a été corrigé par la suite et réduit.

*«Au début 2014, les rapports de travail de l'année écoulée ont été recalculés mais aussi modifiés par la direction. Avec le résultat, que j'ai été volée de 90 heures: des heures supplémentaires supprimées et du travail d'équipe que j'avais accompli tout simplement effacé.»*

Après une année et demi nerveusement éprouvante, Carol F. a finalement donné son congé, sa santé étant en jeu.

*«J'avais déjà donné mon congé et me rendais chez mon médecin après un travail d'équipe, totalement épuisée. Lorsqu'elle m'a vue, elle m'a spontanément dit*

Suite à la page 8

Suite de la page 7

qu'elle ne me laisserait plus travailler ainsi et a établi un certificat médical de maladie. Depuis, en collaboration avec Syna, j'essaie de faire valoir mes droits. Au début je ne pouvais plus dormir, j'avais des angoisses. Cela a duré environ une demi-année. Cependant Syna m'a toujours redonné du courage. Mais pendant le tournage pour «Kassensturz», j'ai à nouveau ressenti fortement toutes les émotions, comme si c'était hier. Heureusement, j'ai à nouveau aujourd'hui un employeur correct.»

\* Nom modifié par la rédaction.

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

## Chronologie des événements

2013

Syna représente une ancienne collaboratrice de Mobile Ärzte (médecins volants) à cause d'un licenciement en temps inopportun.

2014

Au printemps, quatre anciens collaborateurs de Mobile Ärzte deviennent membres de Syna. Lors de l'examen des contrats de travail et des plans d'engagement, il est rapidement établi que de graves violations de la Loi sur le travail ont été commises. Des revendications individuelles sont dressées. Mobile Ärzte entre en matière sur quelques revendications.

En septembre, Syna visite la centrale d'engagement de Mobile Ärzte et noue un dialogue avec le médecin dirigeant et la propriétaire de l'entreprise. De nouveaux contrats de travail et de plans d'engagement sont envisagés. Syna ouvre une procédure du droit du travail auprès du Seco.

En novembre, Syna réclame les documents promis. Mobile Ärzte répond que les collaborateurs et collaboratrices sont satisfaits des réglementations actuelles et donc qu'aucune modification n'est nécessaire. En décembre, un ancien médecin (membre de Syna) de Mobile Ärzte renforce les reproches actuels.

2015

En mars: «Kassensturz» produit un reportage. Cela incite d'autres personnes à s'annoncer à Syna. La «Basler Zeitung» publie deux articles qui critiquent Syna et «Kassensturz».

En avril: la «Berner Zeitung» (Journal de Berne) se saisit du cas et publie un reportage dans lequel les reproches de Syna, fondés sur le droit du travail, sont officiellement confirmés par l'Office cantonal de l'industrie et du commerce (KiGA). (ID)

Travail.Suisse

# Nouvelle plateforme de la sécurité au travail

En collaboration avec l'institut de formation ARC et la Conférence des hautes écoles spécialisées, Travail.Suisse exploite une nouvelle plateforme d'apprentissage. L'objectif est de sensibiliser les étudiants et étudiantes des HES aux questions de la sécurité au travail. La Suva soutient financièrement ce projet.

Les étudiants et étudiantes des HES se préparent à des tâches professionnelles, dans lesquelles ils devront assumer des responsabilités pointues de spécialiste et de cadre. En tant que spécialiste professionnel et cadre, ils devront faire leurs preuves dans le domaine de la sécurité au travail. Dans leur rôle de supérieur hiérarchique en effet, ils portent la responsabilité de la sécurité au travail de leurs collaborateurs et collaboratrices. La plateforme d'apprentissage [www.arbeitssicherheit-hf.ch](http://www.arbeitssicherheit-hf.ch) veut les sensibiliser à ces devoirs.

## Exemples concrets

La plateforme contient des situations typiques dans l'industrie, l'artisanat, le tertiaire et la santé. On peut répondre aux



En tant que futurs cadres, les étudiants et étudiantes doivent connaître le monde de la sécurité au travail.

Source: [www.arbeitssicherheit-hf.ch](http://www.arbeitssicherheit-hf.ch)

questions posées à ce sujet en recourant à des informations générales et découvrir ainsi le monde de la sécurité au travail. Des questions juridiques et sur la responsabilité sont posées, les coûts des accidents de travail sont énoncés, les possibilités de prévention démontrées et les règles concernant les travaux dangereux rappelées. On apprend également à connaître les organes qui s'occupent de sécurité au travail. Celui ou celle qui a l'impression de maîtriser le thème de la sécurité au travail peut se livrer au test final. A la fin du test, on communique à l'étudiant ou l'étudiante la réussite ou l'échec du test. En cas d'échec,

le test peut être répété à volonté. Le but poursuivi par la plateforme est atteint lorsque la sécurité au travail n'est plus reléguée en deuxième ou troisième priorité, n'est plus considérée comme une obligation négligeable et est intégrée à toutes les décisions. Lorsque le test final est franchi avec succès, les étudiants et étudiantes reçoivent un certificat. Le site web gratuit est ouvert à toutes les personnes intéressées (enregistrées comme invités).

**Bruno Weber-Gobet, Responsable de la politique de formation,**  
[weber@travailsuisse.ch](mailto:weber@travailsuisse.ch)



Région Jura

## Entre prospérité et visite présidentielle

**Le 27 mars derniers, près de 60 personnes, sous la présidence de Jean-Daniel Demarez, se sont retrouvées pour participer à l'assemblée annuelle de Syna Jura.**

Après avoir accepté les points à l'ordre du jour, l'assemblée a été attentive au rapport du président Jean-Daniel Demarez sur la rétrospective de l'année écoulée. Quant à Fabienne Turberg et Pierre-Alain Grosjean, ils ont présenté l'activité des secteurs pour 2014.

Responsable de la caisse de chômage, Lucie Charmillot a présenté un rapport détaillé. A noter que le nombre de personnes au chômage inscrites auprès du bureau Syna à Delémont a doublé. Les comptes 2014 bouclent sur un bénéfice et il en est de même avec le budget 2015.

Stéphane Seuret qui, depuis de nombreuses années, faisait partie du comité de Syna Jura, a présenté sa démission et il a été remercié chaleureusement pour les nombreuses années passées au sein dudit comité. Les autres membres du comité ont été réélus en bloc pour une nouvelle période. De nombreux jubilaires ont été également récompensés pour leurs nombreuses années passées au syndicat.



Une assemblée attentive.

Photos: Pierre-Alain Grosjean

### Des jubilaires en nombre

Membres depuis 25 ans: Charmillot Lucie, Charmillot Michel, Crevoisier Michèle, De Almeida Carlos, Gigon Nicole, Marchand Pierre, Moni Bidin Marco, Odiet Denise, Queloz Didier, Staub André, Theurillat-Borruat Catherine, Tièche Nadine

Membres depuis 40 ans: Berberat Bernard, Boillat Colombar, Bontempi Marie-Antoinette, Bürki Pierre, Cattin Narcisse, Humair

Rita, Lachat Claude, Parisot Jacques, Piquerez Erwin, Sacher Renato, Seuret Eve-Lise, Vogel Marie-Claire, Voirol Denis.

Membres depuis 50 ans: Willemin Benjamin, Imhof Pierre.

A toutes et à tous, nos plus sincères félicitations pour votre fidélité à Syna.

### Visiteur de marque

La partie statutaire a été suivie par la présentation d'Arno Kerst, président de Syna Suisse, appelant de nombreuses questions posées par l'assistance. Les

membres Syna Jura ont particulièrement apprécié le fait que notre président central ait fait le déplacement dans le Jura et que celui-ci ait tenu à parler en français, ce qui fut fort applaudi! La fin de soirée s'est déroulée dans la bonne humeur par un excellent repas.

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



Arno Kerst, président de Syna Suisse, particulièrement apprécié pour son intervention en français.

### IMPRESSUM ROMANDIE

#### Rédaction/Coordination

Béatrice Bütikofer  
tél. 078 749 15 51  
[beatrice.butikofer@syna.ch](mailto:beatrice.butikofer@syna.ch)

#### Rédaction régionale

**Fribourg/Neuchâtel:** Véronique Rebetez,  
[veronique.rebetez@syna.ch](mailto:veronique.rebetez@syna.ch)

**Genève:** Joël Mugny,  
[joel.mugny@syna.ch](mailto:joel.mugny@syna.ch)

**Jura:** Pierre-Alain Grosjean,  
[pierre-alain.grosjean@syna.ch](mailto:pierre-alain.grosjean@syna.ch)

**Vaud:** Thierry Lambelet,  
[thierry.lambelet@syna.ch](mailto:thierry.lambelet@syna.ch)

#### Numéro 5/15:

Clôture de la rédaction: 11 mai  
Date de parution: 29 mai

Région Fribourg

# Une économie souterraine

**Alors que le secteur de l'artisanat se donne les moyens de lutter contre le travail au noir, en dénonçant systématiquement tous les abus constatés en suivant le principe de la protection du travailleur ou de la travailleuse, les secteurs du tertiaire ou de l'industrie peinent à être contrôlés.**

Le faible nombre d'inspecteurs ne permet pas d'agir contre les employeurs peu scrupuleux et trop souvent, les dénonciations ont pour cible les travailleurs et les travailleuses au lieu des employeurs.

Fernanda\*, Portugaise de 22 ans, est arrivée en Suisse en juin 2012. Après une courte activité auprès d'une entreprise de nettoyage, elle obtient son permis de séjour, puis se fait engager auprès d'une famille de restaurateur de la Broye. Elle loge chez l'employeur, partageant la chambre de l'enfant pour lequel elle est engagée. Son travail débute avec le réveil de l'enfant, et consiste à la tenue du ménage et à s'occuper de cet enfant, jusqu'aux environs de 13h00. Vers 13h30, Fernanda se rend au restaurant de ses patrons, pour assurer le service, jusqu'à la fermeture de l'établissement, entre 22h00 et 23h00. Régulièrement, Fernanda sert les autorités communales au restaurant. Le cumul de ses deux activités lui procure le confortable revenu de ... 600 francs par mois, revenu qui lui sert notamment à payer sa prime d'assurance Lamal. Où commence la dignité?

## Déclaré, rémunéré ... licencié!

Denis\*, jeune réfugié politique, travaille dans une entreprise industrielle du canton comme aide mécanicien CNC, depuis 2011. Il s'est battu durant deux ans, auprès de son employeur pour que celui-ci fasse les démarches pour l'obtention d'un permis de travail et pour sa déclaration auprès des assurances sociales. Durant sa première année, il gagnait 500 francs par mois, dont la plus grande partie partait pour son pays d'origine. Il travaille avec des machines lourdes, souvent défectueuses, sans protection. Lors d'incapacités accident, il n'est pas indemnisé. Il y a quelques mois, son employeur a enfin consenti à le déclarer et à le



*Paralysés par le chantage, ils ou elles acceptent des conditions de travail indignes!* Photo: Fotolia

rémunérer correctement. Pourtant, dans le CV de ce jeune qui souhaite se former et progresser dans son métier, il manque deux ans de durs services pour un employeur peu scrupuleux. Déclaré et rémunéré convenablement, Denis est licencié: l'employeur avoue ne pas pouvoir en assumer la charge salariale. Qui prendra la place de Denis?

## Bénévolat?

Jean\*, jeune Africain, est employé de l'Eglise en Suisse depuis dix ans. Parce que ni le bénévolat ni la promesse d'une place aux côtés du Saint-Père ne permettent de vivre, cet employé a procédé à la vérification de son contrat de travail, de ses fiches de salaire et de son extrait AVS. A travers cette analyse, il découvre que l'Eglise avait alors convenu pour le début de son activité, voilà dix ans déjà, une période relativement floue: «Votre activité n'est pas considérée comme un travail rémunéré, mais comme l'exercice de votre statut de clerc pour les services que vous rendez dans ce sens, ainsi que la couverture de tous vos

frais, /l'employeur/ vous versera une contribution de 2500 francs chaque mois.»

## Du respect, svp!

Paralysés par le chantage de leur employeur portant sur leur séjour au pays d'Heidi, les travailleurs et travailleuses acceptent trop facilement des conditions de travail totalement indignes, dominées par l'insécurité. Outre la problématique humaine, les revenus du travail au noir représenteraient, pour la Suisse, environs sept pour cent du PIB (selon l'estimation du SECO, 2003). En période de vache maigre, ne serait-il pas temps de respecter un peu les conditions de travail, et en particulier, les travailleurs et les travailleuses? Notre grand argentier cantonal n'aurait probablement pas eu à ponctionner sur les salaires du personnel de l'Etat, si tous les employeurs avaient joué le jeu de l'honnêteté ...

**véronique.rebetez@syna.ch,**  
Responsable régionale

\* Noms d'emprunts

Région Neuchâtel



## PROGRAMME

---

**16:00** Apéro et début de la manifestation à la place du Marché

**17:00** Discours des orateurs

**18:00** Défilé au centre-ville jusqu'à la Case à Chocs

**19:00** Repas dans l'arrière-cour de la Case à Chocs ou sous l'espace couvert en fonction des conditions météo

**21:00** Ouverture des portes, **ENTRÉE GRATUITE**, et début de la programmation :

**21:00** Intervention Théâtrale

**22:00** Concert de **HK & LES SALTIMBANKS**

**00:00** Duel de DJ de Personnalités Locales  
**CÉLINE VARA**  
 Conseillère Communale à Cortaillod, Candidate au Conseil National, Les Verts

**ANTOINE DE MONTMOLLIN**  
 Président des Jeunes Socialistes, Candidat au Conseil National

**THOMAS FACHINETTI**  
 Conseil Communal Ne, Parti Socialiste

**AICHA REPRESENT ADCN**  
 Association des chômeurs Neuchâtel

**02:00** **DJ MAGOO**

**04:00** **THE END**

Région Vaud

## Séminaires Persona

**La formation continue Persona vise à renforcer les compétences personnelles. Ces séminaires favorisent le succès commercial et une image positive de la branche: les techniciens et techniciennes du bâtiment de tous les niveaux sont encouragés à penser en entrepreneur et à exploiter leur image auprès de la clientèle comme un outil marketing.**

Les séminaires Persona s'adressent à tous les techniciens et techniciennes du bâtiment: projeteur, installateur, monteur de service, ferblantier, etc.

Sous forme de huit modules, de chacun une journée, ces séminaires, grâce à la Commission paritaire nationale, vous sont offerts pour la modique somme de 100 francs le module (support de cours et repas inclus).

- A. Mon comportement
- B. Ma communication
- C. Mon organisation
- D. Ma clientèle
- E. Entretiens exigeants
- F. Mes apprentis-es
- G. Mes instructions à la clientèle
- H. Mon optimisation des ressources

Une attestation est remise après chaque module. Un certificat suisseetec est remis après cinq modules. Ces journées sont très

interactives, axées sur l'expérience professionnelle des participants/tes et animées par des professionnels/elles du coaching et du marketing.

Détails et inscription:  
[www.suisseetec.ch/k02/fr](http://www.suisseetec.ch/k02/fr).  
 Personne de contact:  
 Gabriela Kämpf, tél. 032 843 49 66,  
 courriel [gabriela.kaempf@suisseetec.ch](mailto:gabriela.kaempf@suisseetec.ch)

**Connais-tu déjà nos pages internet régionales? Si non, consulte [www.fribourg-neuchatel.syna.ch](http://www.fribourg-neuchatel.syna.ch), [www.geneve.syna.ch](http://www.geneve.syna.ch), [www.jura.syna.ch](http://www.jura.syna.ch) et [www.vaud.syna.ch](http://www.vaud.syna.ch)!**



Région Genève

## En l'honneur des jubilaires

Le 25 mars, Syna-Genève a invité 95 membres fêtant 25 années de sociétariat. La plupart ayant répondu présent, nos locaux étaient comblés. Deux d'entre eux comptabilisaient même déjà 40 ans dont Pasquale Reale, ancien coordinateur de Syna-Genève, aujourd'hui retraité.

L'ambiance chaleureuse a transformé la fin de la journée en une véritable fête. Beaucoup d'émotions et la joie de se retrouver, pour certains après plusieurs années sans contact.



Un chaleureux moment de partage.

Photos: Syna



Giacomo Bergonzi et Pasquale Reale, 40 ans de sociétariat.

### Entre applaudissements et émotion

Appelés à tour de rôle et applaudis, tous ont reçu accolades et cadeau souvenir remis par le Président de Syna-Genève, Manuel Simao, en remerciement de leur fidélité. Pasquale Reale, très ému, a rappelé combien il était redevable au syndicat chrétien qui l'a soutenu dès son arrivée en Suisse pour son premier travail en Valais il y a plus de 40 ans. Cette reconnaissance l'a poussé à poursuivre un engagement sans faille auprès de son équivalent genevois dont chacun sait qu'il a présidé les destinées tant à la FCTC qu'après la fusion à Syna.

### Indispensables recruteurs

Cette soirée accueillait également les recruteurs. L'apéritif qui a suivi a permis de nombreux échanges. Chacun est reparti heureux d'avoir pu partager ces moments et ce sentiment d'appartenance à une grande et fraternelle famille. C'est aussi cela Syna.

Merci à tous nos membres recruteurs de soutenir nos efforts pour maintenir et développer le sens de l'intérêt commun par l'union de tous les travailleurs et travailleuses à Syna. Ensemble nous sommes toujours plus forts!

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

Région Genève

## Assemblée générale du personnel EMS

**Le secteur des EMS est en constante évolution. Vous êtes invités à vous exprimer sur les effets de ces changements et à vous prononcer sur les points ayant un impact direct sur vos conditions de travail ou de rémunération.**

L'assemblée aura lieu le jeudi 21 mai 2015 à 20 heures dans l'UOG – 3 Place des Grottes – 1201 Genève. La suppression de la classe 4 pour tous est à l'étude. Elle est devenue obsolète vu l'évolution des différents cahiers des charges. De plus, elle a pratiquement été supprimée à l'Etat et dans le parapublic. Elle doit également disparaître dans les EMS.

N'hésitez pas à nous rejoindre, même si votre service prend fin vers 20 heures.

Invitez vos collègues syndiqués ou non à vous accompagner.

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

*Vos revendications et votre positionnement sont déterminant pour nos futures négociations. Vous pouvez compter sur Syna pour vous soutenir ou vous défendre!*

Syna si prepara

# Il sindacato di ieri, di oggi e di domani

**Per esaminare le sfide future dei sindacati è opportuno volgere uno sguardo al passato dipingendo una sintetica caratterizzazione sociologica – in «stile Wikipedia» – delle ultime generazioni.**

Dopo la seconda Guerra Mondiale, il nostro movimento sindacale venne vivificato dalla generazione dei «veterani», i cui rappresentanti erano nati tra il 1928 e il 1945. Era una generazione impegnata, disciplinata, rispettosa dell'autorità e leale, che ha posato importanti pietre miliari per la sicurezza sociale e dei contratti di lavoro. I nati tra il 1946 e il 1964 sono i figli del «baby boom». Allora la percentuale di nascite in Europa era cinque volte superiore ad oggi. Con lo sviluppo delle assicurazioni sociali, la generazione del baby boom ha contribuito, attraverso i sindacati, all'assetto dell'economia di mercato sociale. Tra il 1965 e il 1979 è stata la volta della «generazione X», testimone della crisi del petrolio e del crollo del muro di Berlino. Questa generazione conosce le incertezze economiche. Viene considerata individualista, pragmatica e impaziente. I nati dopo il 1980 appartengono alla «generazione Y». Sono perfettamente a loro agio con le tecnologie più moderne e non aspirano alla professione per la vita, ma sono alla ricerca della sfida e di un lavoro che abbia un senso. Per loro, molte delle conquiste delle generazioni precedenti sono ormai cosa ovvia. I nati dopo il 2000 appartengono alla «generazione Z». Fin dalla più tenera infanzia sono avvezzi all'uso quotidiano di dispositivi computerizzati mobili. Desiderano rappresentare qualche cosa verso l'esterno. Nella professione desiderano fare carriera ed esercitare funzioni direttive. Aspirano al riconoscimento.

## Dalla condivisione all'individualismo

«I sindacati sono lavoratrici e lavoratori uniti per migliorare insieme le condizioni d'impiego e salariali e per tutelare con vigore gli interessi loro e dei loro cari nella società». Così le generazioni dei veterani e del baby boom vivevano il sindacato. Forti insieme, solidali, uniti per raggiungere mete più elevate. Per le generazioni successive, dalla X alla Z, molte delle conquiste sono ormai date per scontate. Non ci si ispi-



il mio tempo

il mio lavoro

*Sindacato forte ed equanime, Syna si impegna per migliorare le regolamentazioni sugli orari di lavoro.*

*Foto: Syna*

ra più alla comunione e alla solidarietà, ma all'individualismo. Ognuno è bravo. Ognuno è straordinario. Ognuno per sé. Un concetto insufflato quotidianamente a queste generazioni da un consumismo incalzante, e che queste stesse generazioni diffondono ulteriormente. E così, in un'epoca del «tutto e subito» stiamo diventando una società di individualisti. Il singolo, però, può essere influenzato, guidato, manipolato molto più facilmente rispetto alla massa, che unita ha il coraggio di rimettere in discussione, di non accettare qualsiasi cosa a capo chino, di chiedere e imporre qualcosa di diverso.

## Il mio lavoro, il mio tempo

È il motto all'insegna del quale il sindacato Syna ha tenuto il suo quinto Congresso. Conciliare lavoro e tempo libero è una sfida colossale. L'economia chiede sempre più lavoro a qualunque ora del giorno e della notte, sette giorni su sette. La flessibilità è una peculiarità lapalissiana, il lavoro su chia-

mata aumenta, l'impiego temporaneo si moltiplica. Si ambisce ad abolire il rilevamento del tempo di lavoro. Si tenta di posticipare l'età di pensionamento. Da soli si può ben poco per contrastare simili intenti. Possiamo ottenere dei successi soltanto facendo causa comune. Come sindacato – di quelli necessari ieri, oggi e anche domani. Ma quale aspetto avrà il sindacato del futuro? Beh, questa è un'altra faccenda...

**kurt.regotz@syna.ch,**  
Segretario centrale

*«Gestione non violenta dei conflitti». L'unico corso in lingua italiana di quest'anno avrà luogo il 19/20 giugno 2015 a Winterthur. Ci sono ancora posti liberi – sfrutta l'occasione e iscriviti il più presto possibile. Per saperne di più, visita il sito web [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch).*



Trabajo fijo discontinuo

## ¿Un absurdo?

**Además del trabajo a tiempo parcial clásico con un número de horas fijas existen varias formas de trabajo fijo discontinuo. Ese tipo de trabajo está aumentando. Muchas veces solo responde a la demanda de flexibilidad de las empresas permitiéndoles trasladar el riesgo empresarial a las empleadas y los empleados.**

En Suiza la importancia del trabajo a tiempo parcial ha aumentado mucho en los últimos años. Según la Oficina Federal de Estadística («Bundesamt für Statistik») casi el 7 por ciento de las empleadas y empleados en Suiza tienen un trabajo fijo discontinuo, con tendencia al alza. ¿Qué tipos de trabajo fijo discontinuo existen? ¿Qué diferencias hay entre las diferentes formas?

### Sin horarios fijos

En principio cada trabajo fijo discontinuo es un trabajo a tiempo parcial. Este es permitido, pero poco regulado por la ley. Todas estas formas de trabajo tienen en común un contrato básico, que regulariza los llamados a trabajar periódicos y lo que los diferencia de los empleos ocasionales. A diferencia de otros trabajos a tiempo parcial en el caso de los trabajos fijos discontinuos no existe un horario previamente acordado, solo hay trabajo si la empleadora o el empleador lo solicitan.

### Trabajar por hora

Existe el así llamado trabajo fijo discontinuo real y el pseudo trabajo fijo discontinuo. En el caso del trabajo fijo discontinuo real se cierra un solo contrato según el cual las empleadas y los empleados están obligados a atender los llamados de la empresa a trabajar. Cuando se trata de un pseudo trabajo fijo discontinuo las empleadas y los empleados tienen el derecho de no atender este llamado. En este caso se considera por concluido un contrato nuevo por cada cooperación.

En ambos casos se realiza por lo general una remuneración por hora, eso quiere decir que solo hay salario cuando hay suficientes llamados a trabajar. En



*El trabajo fijo exige mucha flexibilidad de parte de las empleadas y empleados y también paciencia cuando hay poco trabajo.*

Foto: Fotolia

el caso del trabajo fijo discontinuo real también es remunerado el tiempo en el cual uno tiene que estar disponible para un posible llamado a trabajar. Aquí se puede aplicar una tarifa reducida adecuada a las limitaciones que resultan a las empleadas y los empleados durante la disponibilidad, a la duración y los horarios. Esta remuneración no está disponible en el caso de los pseudo trabajos fijos discontinuos.

### Empleadas y empleados en desventaja

Raras veces la alta flexibilidad es favorable para las empleadas y los empleados. Las desventajas claramente prevalecen mirando el número indeterminado de llamados, lugar y duración de éstos, además de un salario oscilante. Además son problemáticos los plazos, a veces cortos, para atender los llamados ya que limitan mucho el aprovechamiento del tiempo libre.

Esto permite a las empresas acomodar las horas laborales a sus necesidades. Así también evitan el riesgo de contratar empleadas y empleados a pesar de que quizás no tengan pedidos constantes. Esa actitud contradice al párrafo 324 de la ley de obligaciones, según el cual la empleadora o el empleador está obligado

a pagar los salarios inclusive cuando no puede o no quiere recibir las prestaciones de parte de las empleadas y empleados y es un intento de trasladar el riesgo empresarial casi completamente a las empleadas y empleados. El tribunal federal intervino en esa práctica y estableció en el caso del trabajo fijo discontinuo real una remuneración obligatoria por la disponibilidad aunque aún falta clarificar los montos adecuados. Está claro que para el tiempo de disponibilidad, durante el cual los plazos para atender los llamados son inferiores a 30 minutos, se debe cotizar el salario completo.

Syna reivindica que el trabajo fijo discontinuo sea la excepción. En el caso que no se pueda evitar, los plazos para atender el llamado deben ser lo más largo posible. Durante el tiempo de disponibilidad se debe remunerar al mínimo 25 por ciento del salario normal. Cuando los plazos son cortos y limitan mucho la vida personal de las empleadas y los empleados siempre hay que pagar el sueldo entero. Solo así las empleadas y los empleados obtienen un sueldo del cual pueden vivir.

**mathias.regotz@syna.ch,**  
Responsable del sector industria



As negociações salariais com Valora

## Aumentos salariais em 2015

**Syna negociou este ano novos salários com Valora. Valora ofereceu um aumento salarial de 0,4 por cento que é insignificante e sem aumento do salário mínimo. Syna não aceita uma oferta tão baixa: As negociações salariais em 2015 falhou.**

Syna criticou

O aumento dos salários no sector de retalho é de cerca de 1 por cento neste ano. A oferta de Valora:

- E significativamente mais baixo!

- Para os padrões da indústria, o salário mínimo em comparação com outras empresas do sector são em Valora até 400 francos por mês são mais baixas!
- A diferença salarial entre o rendimento mais alto e mais baixo foi 2013, em Valora em 1:18 – muito mais do que a concorrência no comércio a retalho!

Agradecemos aos nossos membros pelo seu apoio. Nós estamos atentos e vamos continuar a exigir salários decentes. Para a sua informação pessoal, estamos felizes em ajudá-lo. Aconselhamos e representamos o vosso interesse com a nossa longa experiência profissional.

**rogerio.sampaio, Secretário regional**



Syna está dececionado.

Foto: Colette Kalt

Kofi-Tagung

## Pessoas-chave na atividade sindical

**Em quase todas as repartições da Syna existe um secretário especializado em assuntos de emigrantes, que está disponível para o aconselhar. Para além de prestarem aconselhamento, estes secretários são ainda responsáveis por outras tarefas. Por exemplo, na Syna, são estes secretários que lidam com os membros estrangeiros. Tendo em conta as funções que realizam, estes secretários são considerados pessoas-chave.**

O que é uma pessoa-chave? Existem diversas definições. Uma dessas definições estipula que as pessoas-chave são pessoas individuais que mantêm uma relação próxima com um determinado grupo de pessoas, de um determinado idioma ou nacionalidade. E que essas pessoas beneficiam de uma posição respeitada e reconhecida na sociedade. Ao mesmo tempo, estão bem integradas na Suíça e na região onde vivem, dominam a língua e estão familiarizadas com a cultura. Esta des-

crição aplica-se a quase todos os secretários especializados em assuntos de emigrantes da Syna. Geralmente, as pessoas-chave não assumem esta posição por decisão consciente. Estas pessoas vão assumindo o papel de pessoa-chave devido às suas circunstâncias de vida ou atividade profissional. No entanto, para um sindicato, entidade empregadora, escola, família e amigos, as pessoas-chave são extremamente importantes.

### **Crises, excesso de trabalho, proteção pessoal**

Sobretudo devido ao facto de muitas destas pessoas não terem a consciência de que são uma pessoa-chave, é extremamente importante que elas sejam protegidas e lhes sejam proporcionadas boas formas de lidar com situações difíceis. Uma característica típica das pessoas-chave é que estão quase sempre contactáveis durante 24 horas por dia. A longo prazo isso pode ter consequências para a saúde. Todos aqueles que lidam com pessoas-chave deverão estar conscientes desse facto. As pessoas-chave também têm direito a descansar e a aproveitar os seus momentos de lazer. Outro aspeto a ter em consideração nas pessoas-chave é a carga psíquica a que elas estão

sujeitas. Estas pessoas lidam com muitas histórias diferentes, que as sobrecarregam, e, por isso, é extremamente importante que recebam regularmente formação e treinamento adequado. Existem diversos cursos para tal. Para frequentar a maioria dos cursos é necessário ter conhecimentos de nível C1 ou B2 de um dos idiomas nacionais. Por outro lado, é importante que as pessoas-chave informem os seus empregadores, as autoridades, etc., sobre esta sua condição. Frequentemente, existe uma total falta de compreensão/sensibilidade relativamente a esta atividade exigente. Todos nós devemos fazer um esforço para sermos mais compreensivos com estas pessoas e ajudá-las sempre que possível.

**sabine.hunger@syna.ch,**  
Departamento de Política Social

### **Outras informações**

- [www.kofi-cosi.ch](http://www.kofi-cosi.ch) > Themen/Thèmes > Fachtagung: Arbeiten mit Schlüssel-personen/Colloque professionnel: Travailler avec les personnages clés
- [www.inter-pret.ch](http://www.inter-pret.ch)

# Cours 2015



## Prendre la parole en public avec conviction et efficacité.

**Vendredi 29 mai de 9h00 à 17h00, Hôtel La Lagune, Bouveret**

**Objectifs:** Etre meilleurs dans vos interventions orales, acquérir une bonne cohérence parole – attitudes – gestes et exercer des outils simples pour améliorer votre communication orale.

**Intervenante:** Marie-José Auderset, formatrice certifiée, animatrice de nombreux séminaires d'entraînement aux médias et à la prise de parole en public

**Inscription:** jusqu'au jeudi 7 mai

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

## Permettre le changement et bien le vivre!

**Mercredis 3 et 17 juin de 9h00 à 17h00, Hôtel de la Prairie, Yverdon**

**Objectifs:** Prendre conscience que tout changement est porteur d'opportunités de croissance, devenir acteurs des changements qui s'imposent à vous, vous constituer une boîte à outils facilitant les processus de changement et initier un projet concret de changement.

**Intervenante:** Pierre Grandjean, ingénieur, formateur d'adultes indépendant

**Inscription:** jusqu'au mercredi 6 mai

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

## S'affirmer dans le monde professionnel grâce au théâtre!

**Lundi 15 juin de 9h00 à 17h00, Hôtel le National, Delémont**

**Objectifs:** Rebondir dans les échanges et interactions quotidiennes; mieux gérer le stress, le trac et les émotions; développer la présence à l'autre; savoir occuper un espace donné; s'exprimer avec plus d'impact et d'aisance devant un public.

**Intervenante:** Olivier Tilleux, formateur d'adultes et comédien, EFFE

**Inscription:** jusqu'au mardi 12 mai

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

## Informatique: Initiation à Internet

**Samedi 20 juin de 9h00 à 12h00, Secrétariat régional Syna, rue du Valentin 18, Lausanne**

**Contenu:** Histoire d'Internet; la connaissance du matériel, du langage réseau, des moteurs de recherche; comment envoyer un e-mail, ajouter un fichier joint/attaché; lire la messagerie, y répondre, sa sauvegarde; la sécurité sur Internet; exercices pour se familiariser avec Internet. Les cours sont données par groupe (max. 8 personnes par groupe) et la salle est équipée d'un ordinateur portable pour chaque participant.

**Formateur:** Philippe Chappuis, formateur informatique et bureautique

**Inscription:** jusqu'au mercredi 20 mai

**Frais:** Pour les membres de 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!*

## Un dos en forme au travail grâce à la méthode Pilates

**Vendredi 26 juin de 9h00 à 17h00, Centre d'intégration socioprofessionnelle, Fribourg**

**Contenu:** Théorie: présentation de Brigitte Bochud et discussion interactive avec les participants. Pratique: exercices à effectuer aussi bien sur son lieu de travail qu'à la maison.

**Intervenante:** Madame Brigitte Bochud, physiothérapeute et instructrice Pilates

**Inscription:** jusqu'au vendredi 22 mai

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

Premier Dialogue Syna

# Entretiens entre anciens et jeunes

Le samedi 13 juin prochain se déroulera dans la «Schützi» à Olten la première rencontre entre jeunes et moins jeunes membres Syna. Des collègues du Mouvement des rentiers Syna provenant de toute la Suisse débattront avec des membres de Young Syna sur des thèmes et requêtes communes, des éléments qui unissent ou divisent la société contemporaine et future.



viaux et d'occasions multiples de «papoter» ensemble.

## Assemblée des délégués

Le document de base pour ce dialogue intergénérationnel est un rapport commandé par la Fédération des Associations de retraités et de l'entraide en Suisse (FARES) et le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ). «Dialogue des générations: quelles solidarités entre jeunes et vieux?». Le mouvement des rentiers/tières Syna est membre de la FARES et Young Syna est membre du CSAJ.

## Croissance durable?

Dans la deuxième partie de cette rencontre, nous aimerions, avec des conférenciers externes, mener un débat sur la croissance économique. «L'économie produit en tant que composante de la société, elle ne produit pas pour elle-même.» Croissance économique à n'importe quel prix ou croissance qualitative? Comment la Suisse doit-elle poursuivre son développement, sa croissance? Avec la modération de Colette Kalt, notre directrice Campagne et Communication, les jeunes et les moins jeunes discuteront de ce passionnant thème. L'assemblée sera tenue en français et en allemand. Ce premier dialogue Syna sera agrémenté d'une grillade, de moments convi-

Sur le plan Suisse, le mouvement des rentiers Syna compte 3291 membres. Il présente des requêtes pour la formation d'opinions fédératives. Il encourage la collaboration des rentiers et des rentières dans les régions et sur le plan national. Il s'engage pour le maintien, la consolidation et l'amélioration des dispositions et règlements déterminants pour le mouvement (AVS, AI, LPP, Lamal). Il promeut en particulier les informations et le conseil dans les questions de rentes anticipées et d'âge de la retraite ainsi que la vie à la retraite. Selon les statuts Syna, une Commission des rentiers et rentières existe sur le plan suisse. Toutes les régions Syna doivent y être représentées. L'objectif de la Commission est de disposer et de maintenir un groupe de rentiers et rentières actif dans chaque région.

Après la partie statutaire de l'Assemblée des délégué-e-s aura lieu le premier dialogue Syna au cours duquel nous nous interrogerons sur ce qui lie les jeunes et les moins jeunes, puis nous nous pencherons sur le thème de la croissance économique. Chaque groupe régional de rentiers/rentières a droit



**Croissance durable**

à trois délégué-e-s. Une invitation séparée pour l'Assemblée des délégué-e-s suit par l'intermédiaire des secrétariats régionaux.

**kurt.regotz@syna.ch, Coordinateur du Mouvement des rentiers**

## AD

La prochaine assemblée des délégués du Mouvement des rentiers Syna se tiendra le samedi 13 juin 2015 à la «Schützi» à Olten. Début: 9h15.

## Rapport

Vous trouverez le rapport de la FARES sous: [www.fares.ch](http://www.fares.ch) > Documents > Documents 2014 > 15.10.14 Journée de réflexion. Dialogue des générations.

29 et 30 mai 2015

## 50<sup>e</sup> anniversaire «centro del bel libro»

Difficile de croire que le «centro del bel libro Ascona» – le seul centre de perfectionnement pour relieurs en Suisse – fête ses 50 ans! Ce jubilé d'or sera célébré par une fête de deux jours, le vendredi 29 mai et une cérémonie officielle le samedi 30 mai.

Cette cérémonie verra également la remise des prix du concours des jeunes relieurs, le concours de la jeune réalisation de la Fondation pour la promotion de la reliure, avec des candidates et des candidats provenant de Suisse, d'Allemagne et d'Autriche. Ils pourront également assister à l'inauguration d'une exposition de photos sur le «centro del bel libro» et ses cinquante ans d'activités dans la maison Serodine à Ascona, ouverte jusqu'à la mi-juin.



50<sup>e</sup> anniversaire d'une catastrophe

# Les visages de Mattmark

**Mattmark. Pour de trop nombreuses personnes de ma génération, ce nom n'évoque malheureusement rien.**

**Pourtant, le 30 août 1965, une tragédie qui coûta la vie à 88 travailleurs, est un événement majeur de l'histoire de notre pays.**

Il y a un demi-siècle, une catastrophe surgissait sur le chantier du barrage de Mattmark. Elle a entraîné un tournant fondamental: la prise de conscience des autres, de l'étranger. Et la dure réalisation de la vulnérabilité des plus faibles et la volonté de changer les choses, avec humilité et détermination.

## Travailleurs et humains

Les gigantesques masses de glace, tombant en ce jour funeste du glacier d'Allalin sur les baraquements du chantier, coûtèrent la vie à nombre de travailleurs, la plupart Italiens – le glacier ne fit aucune sélection! Ils avaient quitté leur patrie pour construire, dans les conditions de l'époque, une œuvre colossale. Des dizaines de familles restées au pays furent brisées. Surtout, leur destin marqua la population suisse. La tragédie de Mattmark a eu un effet extraordinaire: elle a enfin donné un visage aux travailleurs et travailleuses émigrés, d'Italie ou d'ailleurs qui, depuis plus de soixante ans, contribuaient à bâtir notre pays et sa prospérité. Soudain, les Suisses ont réalisé que leurs

chemins de fers, leurs autoroutes, leurs immeubles, avaient été érigés par ces travailleurs anonymes. Considérés d'abord comme «force de travail» et soumis au statut humiliant de saisonnier, la population a enfin ouvert les yeux sur les conditions déplorables de travail et de vie pour ces ouvriers et leurs familles. Les syndicats ont mené un travail remarquable de sensibilisation du monde politique et économique qui a conduit à des avancées importantes dans le domaine de la sécurité des grands chantiers.

## Un symbole de progrès

Le barrage, inauguré en 1969, a contribué, par l'approvisionnement en électricité à l'implantation industrielle en Valais et, en fin de compte, au développement économique de ce canton et du reste du pays. Aujourd'hui encore, Mattmark reste un symbole de progrès et de prouesses techniques. Mais, comme de nombreux bâtisseurs de cathédrale avant eux, les 88 victimes de Mattmark n'ont jamais pu admirer la réalisation de l'œuvre pour laquelle ils avaient donné leur vie. Leurs petits-enfants, souvent double nationaux et fiers de cette richesse (j'en fais partie), sont partie intégrante de la Suisse d'aujourd'hui. Nombre d'entre eux d'ailleurs sont mes collègues, et travaillent chaque jour afin que Mattmark ne se reproduise plus jamais.

Cependant la tragédie dont nous fêtons le 50<sup>e</sup> anniversaire nous rappelle que, der-



*Nous avons appelé des forces de travail, ce sont des hommes qui sont venus. (Max Frisch)*

*Photo: Tirée du livre «Morire a Mattmark» von Toni Ricciardi*

rière toute construction, derrière toute production, derrière tout service, se cache une travailleuse ou un travailleur. Et que notre travail syndical n'est jamais terminé. Nous le devons à nos collègues de Mattmark et des autres tragédies au travail, à qui Syna rend hommage.

**diego.frieden@syna.ch,  
Secrétaire central**

## N'oublions pas les victimes

1960: le hameau de Zermeiggern, avec sa vieille chapelle, devait disparaître au profit du bassin de compensation du barrage de Mattmark.

1962: à proximité immédiate des baraques de chantier fut érigée une nouvelle chapelle.

1965: le 30 août, des masses de glace et d'éboulis ensevelirent 88 travailleurs de la construction. Dans la chapelle, sur une plaque commémorative, les noms des victimes sont gravés: 56 Italiens, 23 Suisses, 4 Espagnols, 2 Allemands, 2 Autrichiens, 1 apatride.

Le Valais voulait fêter le 150<sup>e</sup> anniversaire de son entrée dans la Confédération. A cause de ce tragique événement, les festivités ont été annulées et le souvenir des victimes commémoré. Dans la chapelle, une délégation Syna se souvient depuis, et chaque année, des travailleurs qui ont perdu leur vie. «Nous sommes conscients que l'être humain n'est pas maître de son destin.» (dixit l'ancien Conseiller fédéral H. P. Tschudi, 1913–2002).

2015: le Valais fête son 200<sup>e</sup> anniversaire d'appartenance à la Confédération et commémore le 50<sup>e</sup> anniversaire de la catastrophe de Mattmark. Nous voulons, une fois de plus, rappeler le souvenir des victimes. Mais aussi montrer ce qui a changé depuis dans le monde du travail, quel est l'état de la sécurité au travail aujourd'hui, quelle influence représente la force hydraulique sur notre développement économique. Et avant tout, prendre conscience de ce que la migration a apporté économiquement et culturellement au Valais contemporain. (KR)

Saisie du temps de travail

## Une bombe qui fait tic-tac

**L'enregistrement de la durée du travail est la base pour une rémunération correcte et la protection contre le temps supplémentaire. Et elle est massivement remise en question. Un rapport de toute première main.**

Le document du Congrès accepté à l'unanimité «mon travail – mon temps» est clair: «L'obligation légale de l'enregistrement de la durée du travail doit continuer à être valable pour tous les travailleurs et travailleuses.» L'enregistrement de la durée du travail est indispensable pour permettre l'application de la protection de la santé inscrite dans la Loi sur le travail: le respect des pauses, les temps maximum de travail, le temps supplémentaire, les dispositions de repos, le travail de nuit et du dimanche. Celui qui ne peut saisir (totalement) son temps de travail, ne peut faire valoir une requête de compensation en temps ou en argent pour du travail supplémentaire. Il y a une année, Syna a estimé que, de cette manière, les travailleurs et travailleuses se faisaient escroquer d'environ un milliard de francs. L'enregistrement de la durée du travail est indispensable pour le chômage partiel et le travail à temps partiel. Les heures travaillées qui se laissent aujourd'hui techniquement facilement enregistrer constituent la base objective pour débattre de la charge croissante de la durée du travail et trouver des solutions. Les incontestables avantages de l'enregistrement de la durée du travail font aujourd'hui l'objet d'attaques frontales; des offensives préconisent sa suppression pour des branches entières.

### Course solitaire du Conseil fédéral

Sur mandat de la commission compétente du Conseil aux Etats, Syna et Travail.Suisse ont participé à un groupe paritaire de quatre personnes afin d'élaborer une solution par les partenaires sociaux. Celle-ci devrait aller moins loin que certains cercles bourgeois et des branches le souhaitent. Au début de cette année, le département du Conseiller fédéral Schneider-Amman a mis le grappin sur les travaux. Ce qui a entraîné une forte protestation de Syna. Dans un cercle restreint, sans Syna/Travail.Suisse, est née



*Ignorer son temps de travail en ne le saisissant pas revient à mettre en danger sa santé par le stress ou le burn-out.*

*Photo: Fotolia*

une proposition que nous ne pouvons pas considérer comme compromis entre partenaires sociaux. En ce moment court la procédure de consultation sur les modifications prévues par voie d'ordonnance et Syna y exprimera de grands doutes.

### Assurer la protection de la santé

Comme Gabriel Fischer de Travail.Suisse l'a mis en exergue lors de la conférence de presse de mars, nous exigeons que la nouvelle solution ne prêterite pas la protection de la santé. Sous trois conditions, qui doivent être remplies simultanément, on devrait pouvoir renoncer à l'avenir à l'enregistrement de la durée du travail:

- Le salaire annuel (inclus les bonifications) doit être supérieur à 120 000 francs.
- Les travailleurs et travailleuses doivent disposer d'une grande autonomie de temps.
- Les détails doivent être réglés dans une convention collective de travail, CCT.

A notre grande contrariété, ces trois conditions forment également le talon d'Achille de la solution préconisée. La limite salariale est trop basse et pas définie clairement. La notion «grande autonomie de temps» est trop vague et peut être utilisée abusivement. La réglementation de la CCT a été ap-

portée par Syna et est en soi intéressante. Pourtant, certaines branches ne pensent pas aux syndicats comme partenaires de négociations, mais veulent conclure des accords avec leur représentation des travailleurs. Ici aussi, le diable se cache dans le détail.

### Le travail flexible augmente

Le travail flexible, sans contraintes rigides temporelles, est requis par l'économie mais de plus en plus souhaité par les travailleurs et travailleuses. Pour que ce développement ne leur soit pas encore plus préjudiciable, il doit s'accompagner d'une culture de la transparence. Car seul celui ou celle qui sait clairement, comment et combien il travaille, peut se protéger du surmenage et du travail gratuit. Selon les données les plus récentes de l'Office fédéral de la statistique, la moitié des actifs sont des travailleurs et travailleuses flexibles. Ce développement combiné avec l'intention de certains employeurs de supprimer l'enregistrement de la durée du travail pour des branches entières est un cocktail explosif. Partout où les timbreuses ne carillonnent plus, on entend un son bien plus fort. Le cliquetis de la bombe temporelle nommée travail gratuit et burn-out!

arno.kerst@syna.ch,  
Président

Premier dialogue Syna

# Entretiens entre jeunes et anciens

**Que sais-tu sur la génération de tes grands-parents? Est-ce que cela t'intéresse vraiment? Qu'est-ce qu'ils savent sur toi? Est-ce que tu leur racontes ce qui te préoccupe? Tel le fait que tu passes bientôt tes examens de fin d'apprentissage ou que tu cherches un travail? Le 13 juin, tu auras l'occasion de converser avec la génération de tes grands-parents.**



Participe au premier dialogue Syna!

Photo: Jeunesse.Suisse

Le premier dialogue à Syna est dédié aux générations. Néophyte dans la profession, tu à l'occasion de rencontrer des rentiers et rentières Syna pour parler ensemble de thèmes qui préoccupent les deux générations. Par exemple le travail, la langue, la prévoyance vieillesse, etc. L'année dernière, la Fédération des associations de retraités et de l'entraide en Suisse (FARES) a mené des entretiens entre jeunes et aîné-e-s. Des thèmes provocateurs ont été abordés comme par exemple: parlons-nous encore véritablement la même langue? Vous les jeunes, souhaitez-vous que les aînés meurent rapidement pour ne pas charger plus longtemps l'AVS? Es-tu curieux de connaître ce que les jeunes ont répondu sur ce thème? Alors, viens à Olten, le 13 juin.

## Dialogue de générations

Une autre question soulevée: la longue présence des aînés dans leurs jobs, fermant ainsi la porte aux jeunes. En fait, il s'avère que les aîné-e-s ont souvent une image plus négative des jeunes que le contraire.

Ceux-ci se montrent souvent plus tolérants et ouverts, lorsqu'ils classent les aînés. Peut-être que ceci résulte du fait que les deux générations parlent à peine entre eux? Alors que les jeunes, au contraire des retraités et retraitées, se rencontrent beaucoup en groupes. Peut-être que la journée du 13 juin répondra à toutes ces questions. Et même si ce n'était pas le cas, Syna est convaincu que le dialogue entre les générations doit être promu. Les êtres humains d'âge différents doivent nouer un dialogue, la compréhension de l'autre doit être encouragée.

L'après-midi de ce premier dialogue à Syna démontrera qu'un thème peut être considéré tout différemment.

## La question de la croissance

Les rentiers et rentières actuels ont vécu dans une période, ont exercé avant tout une profession dans laquelle tout était possible et ouvert, et où la croissance était illimitée. Après les deux guerres mondiales, à part quelques ruptures, la courbe était ascendante. Les jeunes contemporains le savent: tout n'est plus pareil. La croissance est limitée. Que pensent-ils alors de la croissance? L'objectif de beaucoup d'entreprises est encore et toujours la croissance, bien que toutes sachent qu'elle est globalement limitée. Comment pourrait-on gérer le monde autrement? Swisscleantech a publié une étude à ce sujet et parle de croissance qualitative. Celle-ci est définie comme suit: «Un développement durable est un développement qui couvre les besoins du présent, sans risquer de ne pouvoir satisfaire les besoins des générations futures.» Et ainsi, nous sommes en plein dans la question des généra-

tions. Swisscleantech explique, dans son rapport sur la croissance qualitative, que cette définition est toujours valable; cependant, des éléments importants sont laissés de côté. Ainsi par exemple, la limitation des ressources naturelles, les conditions-cadres ou également la qualité de vie. Petra Huth de Swisscleantech définira la croissance qualitative et, par ses réponses, en complètera encore la définition. Et avant tout, elle nous dira à quoi doit ressembler la croissance qualitative.

## Rejoins-nous!

Le premier dialogue Syna s'adresse exclusivement aux jeunes et aux rentiers et rentières. Sont cordialement invités tous les membres jusqu'à 25 ans et dès 65 (63) ans. La participation est gratuite et vos frais de transport sont pris en charge par Syna. Si tu as des questions, annonce-toi à [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch) ou au 044 279 71 66. Bienvenue au premier dialogue Syna!

**[sabine.hunger@syna.ch](mailto:sabine.hunger@syna.ch),**  
Responsable de la politique sociétale

### 13 juin 2015

Heure: de 10 heures 15 à 15 heures 15

Lieu: Centre culturel Schützi, Schützenmattweg 15, Olten

### Programme

10h15 Exposé introductif de jeunes et de rentiers/tières sur le thème du dialogue des générations, suivi d'une discussion.

12h00 Dîner en commun.

13h30 Exposé de Petra Huth, Swisscleantech, sur le thème «croissance qualitative», suivi d'une discussion sous la modération de Colette Kalt, Directrice de la communication et des campagnes à Syna.