

# syna Magazine

Le syndicat



Photo: Colette Kalt

## Des nuages noirs s'amoncellent

En ce moment, le partenariat social est malmené. Les entrepreneurs refusent toujours d'entrer en négociation sur le renouvellement de la Convention nationale. Si cela ne devait pas changer rapidement, le vide conventionnel pourrait affecter le secteur principal de la construction dès 2016. A travers une manifestation nationale, les travailleurs et travailleuses lancent un signal. **Page 5**

### Dénoncée pour le 31 décembre 2015

Vide conventionnel dès 2016 également dans l'industrie graphique. L'association patronale Viscom n'a pas respecté son engagement d'activer les démarches d'obtention de la force obligatoire de la CCT. Au lieu de ça, elle a tout simplement dénoncé la CCT! **Page 6**

### Avec le stylo rouge ...

...Syngenta, multinationale de la chimie, biffe à nouveau des centaines de places de travail. Lors de son Assemblée générale, nous avons rappelé au Conseil d'administration et aux actionnaires que, derrière les places de travail, il y avait des êtres humains. **Page 7**

**Sommaire**

Immigration de masse	Page	3
Congé paternité	Page	4
Secteur principal de la construction	Page	5
Industrie graphique	Page	6
Syngenta	Page	7
Pages romandes	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Formation ARC	Page	16
Hôpital «Riviera-Chablais»	Page	17
Coiffeurs	Page	18
Concilier famille et profession	Page	19
Entretien avec un président patronal	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, Neue Luzerner Zeitung AG

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

**Prochaine édition**

Vendredi, 10 juillet

**Clôture de la rédaction**

Mercredi, 24 juin, 12h00

# Lorsque les pères aussi s'occupent de leurs enfants



Ce qui est déjà la norme dans de nombreux pays européens, les pères de notre pays n'en disposent pas. Car le droit légal à un congé paternité n'existe pas en Suisse. Cependant, beaucoup d'entreprises offrent naturellement, grâce à des conventions collectives de travail (CCT) modernes, ce congé d'éducation. Mais le congé paternité n'est pas un thème familier de la politique helvétique.

## Utilité prouvée

Des enquêtes et des études ont démontré les effets positifs du congé paternité pour toutes les personnes concernées. En Suède, depuis qu'existe un temps de parentalité pour les pères, le pourcentage des séparations et divorces a sensiblement diminué. Et une étude de l'Institut Karolinska de ce pays a conclu que les pères qui profitaient du congé paternité avaient une plus grande espérance de vie. De nombreux autres pays européens, comme également notre voisin l'Allemagne, ont ancré le congé paternité dans la loi.

La crainte que ce temps d'éducation brise la carrière des pères est bien moins importante que les effets positifs du congé paternité. De plus en plus d'entreprises en effet reconnaissent qu'il agit positivement sur la motivation professionnelle des pères lorsque ceux-ci participent durant un certain temps à l'éducation de leurs enfants. A cela s'ajoute qu'une vie de famille mieux

équilibrée génère une grande satisfaction, ce qui finalement profite aussi à l'employeur.

## Manque de compréhension

Grâce à l'engagement syndical, quelques CCT disposent d'un congé paternité. Des entreprises progressistes comme Migros, Swisscom ou Lidl offrent de deux à quatre semaines de congé paternité. D'autres entreprises accordent en fait quelques jours après la naissance de l'enfant. Trop souvent, nous devons expliquer aux employeurs que le congé paternité n'est pas un congé similaire à des vacances mais qu'il est une contribution à la vie de famille. Pour certains hommes, il est souvent encore difficile de comprendre que des pères veuillent s'engager aussi intensivement dans la famille. Car la vie avec les enfants en bas âge demande une assistance particulièrement intensive. C'est pourquoi dans les premiers temps, il est souvent difficile pour les parents de coordonner leur engagement professionnel et leurs tâches familiales. De surcroît, les places de crèche pour des bébés de trois à quatre mois sont encore plus recherchées que les places de crèches en général. Un premier pas est l'introduction d'un congé paternité en complément du congé maternité existant. Par ailleurs, il s'agit de réfléchir à un congé parental, qui doit pouvoir être perçu totalement avant l'entrée des enfants au jardin d'enfants et dont le financement doit être mis à la charge des allocations pour pertes de gain (APG).

## Syna reste sur le pont

En Suisse, la politique et les partenaires sociaux doivent franchir un nouveau pas dans la direction d'une meilleure compatibilité entre vies professionnelle et familiale. Cela peut aussi contribuer à atteindre enfin l'égalité salariale et de chances entre femmes et hommes. Syna continuera à s'engager pour le bien des familles, de la société et de l'économie.

**carlo.mathieu@syna.ch,**  
directeur du secteur tertiaire

Application de l'initiative contre l'immigration de masse

## Avant-projet voué à l'échec

**Le 28 mai 2015, le délai de consultation pour la mise en application de l'initiative contre l'immigration de masse prendra fin. Les propositions émises menacent les bilatérales, favorisent la discrimination sur le marché de l'emploi et diminuent la protection des salaires et des conditions de travail au lieu de la renforcer.**

Le 9 mai 2014, l'initiative de l'UDC contre l'immigration de masse a été acceptée à une courte majorité. Elle exige la régulation de l'immigration par le moyen de contingents. Pour la place industrielle suisse, l'application de cette initiative peut engendrer des effets extrêmement négatifs.

### Principes pour l'application

Pour Travail.Suisse, il est clair que trois principes doivent absolument être pris en compte pour l'application du nouvel article constitutionnel 121a de la Constitution fédérale (CF). Premièrement, les contrats bilatéraux doivent être sauvegardés. La Suisse est un petit pays au milieu de l'Europe et elle a besoin de relations régulées avec ses voisins et ses plus grands partenaires commerciaux. Cela est primordial pour notre bien-être et les places de travail en Suisse.

Deuxièmement, les contingents détérioreront la situation de toutes les personnes actives. Un quart des travailleurs et travailleuses en Suisse n'a pas de passeport helvétique. Une discrimination vis-à-vis d'eux entraînerait automatiquement une aggravation de la situation de tous les travailleurs et travailleuses œuvrant en Suisse. La Suisse a déjà vécu cette expérience avec les saisonniers.

Troisièmement, l'application de l'art. 121a ne doit pas conduire à un démantèlement des mesures de protection du marché du travail. Au contraire: la protection des salaires et des conditions de travail doit être renforcée, puisque c'est notamment à cause des effets négatifs de la migration (pression sur les salaires et peur de perdre l'emploi) que le résultat du 9 février 2014 a été atteint. Toute tentative d'édulcorer la protection des salaires et des



*A quels obstacles seront confrontés dans le futur les travailleurs et travailleuses étrangers lorsqu'ils voudront travailler en Suisse?*  
Photo: Fotolia

conditions de travail sur le marché suisse du travail sera rejetée et combattue énergiquement par Travail.Suisse.

### Premier piège

Le contrôle des conditions salariales et de travail est un point central du message de consultation. La variante principale contient un examen préliminaire. Cette variante est, pour plusieurs raisons, rejetée par Travail.Suisse. Premièrement, un examen préliminaire ne permet ni le contrôle du respect des contrats, ni des modifications engendrées par des changements de place de travail ou de fonction. Le même phénomène concerne la priorité du travail octroyée aux indigènes: difficilement vérifiable et conduisant au maximum à une bureaucratie insupportable par le marché du travail suisse. Les examens préliminaires n'ont pas fait leurs preuves dans le passé (saisonniers). La population active étrangère, malgré les contrôles effectués lors de l'octroi de l'autorisation de travail, ne recevrait que des salaires nettement plus bas. Et cela renforcerait à nouveau la pression sur les salaires de l'ensemble des personnes sur le marché du travail.

Deuxièmement, les contrôles préliminaires devraient entraîner une réduction des contrôles du marché du travail dans le

cadre des mesures d'accompagnement. Travail.Suisse s'oppose résolument à un démantèlement de ces mesures. Il n'y a que le contrôle du marché de l'emploi par les commissions tripartites qui peut garantir le paiement en Suisse de salaires suisses.

### Deuxième piège

Le document de consultation propose la création d'une commission de l'immigration qui doit examiner, pour le Conseil fédéral, le besoin de forces de travail étrangères. Cela signifie que l'accent principal de cette commission est mis fortement sur le marché du travail. Pour Travail.Suisse, il est impératif, que les partenaires sociaux soient représentés directement dans cette commission de l'immigration. Premièrement, cela garantit que tous les cercles concernés y soient équitablement représentés. Deuxièmement, la stratégie à succès du recours aux partenaires sociaux dans la régulation du marché du travail peut continuer à exercer ses effets.

A nos yeux, le projet pour l'application de l'initiative contre l'immigration de masse n'est pas judicieux et ne survivra pas dans cette forme à la procédure politique.

**Martin Flügel, président,**  
fluegel@travailsuisse.ch

Congé paternité

# Il existe à peine

**Une nouvelle analyse de Travail.Suisse le démontre: la grande majorité des nouveaux pères doit se contenter d'un à deux jours de congé paternité. Nous avons besoin maintenant d'une percée légale afin que tous les pères en Suisse puissent dès le début assumer leur responsabilité familiale.**

Aujourd'hui, la paternité en Suisse est traitée dans la loi comme un déménagement d'appartement: le nouveau père a droit selon le Code des obligations (CO, 329 al.3) à un jour de congé après la naissance de leur enfant, dans le cadre «des jours usuels libres». Simultanément, on exige justement des pères contemporains qu'ils s'investissent dès le début dans la vie familiale. Mais pour cela, il faut des plages de temps libre. C'est pourquoi Travail.Suisse a analysé la situation réelle du congé paternité dans l'économie privée. Va-t-on plus loin que le minimum légal? Pour cela, nous avons examiné à la loupe, les 46 plus importantes conventions collectives de travail (CCT). Le bilan est désabusé. Il y a toujours des exceptions pour lesquelles l'employeur n'octroie aucun jour de congé paternité et deux tiers des CCT examinées révèlent qu'un ou deux jours seulement sont accordés. Plus de la moitié des travailleurs faisant l'objet de l'étude sont certes soumis à une CCT, mais ne reçoivent qu'un jour de congé. Il est typique qu'avec l'octroi de cinq jours de congé, on est à la pointe des contrats de branches économiques. C'est ainsi dans l'industrie MEM, auprès des banques et dans l'industrie horlogère et microtechnique. Des «top branches» sont justement celles dans lesquelles les nouveaux pères doivent travailler à peu près comme dans le bâtiment. La gastronomie également, dans laquelle le personnel temporaire dispose d'importantes CCT, n'offre que le minimum absolu.

## Seuls les grands sont généreux

Abstraction de quelques PME innovantes, les bonnes solutions se limitent aux grandes entreprises. Parmi celles-ci, dix à quinze jours de congé paternité sont oc-



*Les travailleurs méritent un congé paternité pour pouvoir s'investir dans la famille dès la naissance de leur-s enfant-s.*  
Photo: Fotolia

troyés librement. De nombreuses grandes entreprises offrent cinq jours. Ces données sont comparables avec celles des employeurs publics que Travail.Suisse a relevées l'année dernière. L'écart ne s'élargit donc pas entre les employeurs publics ou privés, mais entre les grandes et petites entreprises. Ce n'est pas un hasard: en fonction de leurs moyens, les grandes entreprises peuvent être plus généreuses. Mais cet écart entre les grandes et petites entreprises n'est ni adapté à notre époque, ni équitable. L'octroi d'un congé paternité ne doit pas dépendre de l'entreprise pour laquelle un travailleur œuvre.

## Percée légale indispensable

Depuis longtemps déjà, Travail.Suisse revendique un congé paternité légal et payé de 20 jours. Afin que des conditions équitables puissent être instituées pour tous, il faut recourir à la solution de l'APG, assurance perte de gain, qui est supportable par tous. Comme pour le congé maternité, le salaire de remplacement doit être de 80 pour cent. Les prestations peuvent aussi être perçues par des jours individuels. Le financement de l'APG, tout comme celui de l'AVS, est perçu par des cotisations salariales partagées solidairement par les employeurs et les travail-

leurs. Les coûts de l'assurance paternité sont modérés pour les entreprises et aussi indépendants du nombre de pères dans le personnel. Ainsi, tous les pères et toutes les entreprises disposent des mêmes possibilités. L'APG est en bonne santé financière et peut supporter cette charge financière supplémentaire. Il y a un mois, la Commission sociale du Conseil national a proposé un congé paternité minimum de deux semaines. Après un travail de persuasion de plusieurs années, quelque chose bouge au Parlement. Même si la solution proposée est modeste, Travail.Suisse soutient ce premier pas concret.

Nous nous engagerons avec véhémence afin que les prochains obstacles puissent être franchis. Finalement, il ne s'agit pas de savoir si nous pouvons nous offrir un congé paternité, mais de prendre conscience qu'il permet un bon départ dans la vie de famille. Et ce n'est pas non plus une question de francs ou de centimes qu'un congé paternité légal soit enfin introduit en Suisse, mais une question de volonté politique. Pour Travail.Suisse, le temps est plus que mûr.

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

Secteur principal de la construction

# Empêcher le vide conventionnel

**De nombreux ouvriers de la construction et des syndicalistes professionnels ont participé à la Conférence de branche de Syna du 25 avril. La Convention nationale (CN) actuelle échoit à fin 2015. En outre, les partenaires sociaux doivent trouver rapidement une solution satisfaisante pour maintenir la rente anticipée dès 60 ans.**

Depuis des mois, les entrepreneurs bloquent les négociations de la CN. En 2015 déjà, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a fait supprimer trois dates de négociations. Ils invoquent comme argument la création par Unia d'un bureau d'analyse de risques à Zurich dont les publications empêchent la poursuite des négociations avec les syndicats. Ce conflit régional des entrepreneurs avec Unia ne doit pas être utilisé comme prétexte. Le blocage des négociations menace la paix sociale dans notre pays. Dans toute cette période de blocage, Syna n'a cessé de chercher le dialogue et a tout entrepris afin que les négociations, interrompues, reprennent. La nouvelle CN doit entrer en vigueur dès 2016. Le temps à disposition pour négocier devient court et on ne peut attendre plus longtemps. Les négociations entre les partenaires sociaux doivent débuter maintenant afin d'éviter un état de vide conventionnel dès le début 2016. Le vide conventionnel engendrerait des conditions sauvages sur les chantiers suisses. Dumping salarial et distorsions de concurrence seraient les conséquences. Et ce sont les



Les membres de Syna votent sur les revendications.

Photo: Colette Kalt

travailleurs et travailleuses de la construction et les entreprises sérieuses qui en souffriraient le plus.

## L'âge de la retraite

Au cours des prochaines années, ce sont les enfants du baby-boom qui iront en pension, ce qui entraînera momentanément une couverture insuffisante pour servir les rentes de la retraite anticipée (RA). Pour y remédier, les cotisations doivent être corrigées. En aucun cas, et plusieurs délégués se sont exprimés dans ce sens, des coupes provisoires des prestations ne devraient être pratiquées. Une réduction des rentes ou l'augmentation momentanée de la retraite au-delà 60 ans ont été clairement

rejetées. Mais les ouvriers de la construction sont disposés à participer au financement complémentaire des cotisations. Nous devons trouver rapidement une solution commune afin de couvrir la charge financière supplémentaire. On ne doit pas toucher à l'âge de la retraite à 60 ans.

## Catalogue de revendications ficelé

Les membres Syna soulignent une fois de plus que la négociation doit débuter et déterminer leurs revendications: les salaires et les frais doivent être adaptés, une meilleure solution trouvée pour les interruptions-intempéries et l'application de la CN plus efficace. De même, ils demandent la réduction du travail temporaire dans la construction. Une claire majorité s'est prononcée pour une manifestation nationale de la construction qui aura lieu le 27 juin 2015 avec Unia et ses membres. La manifestation n'est pas seulement un signe de protestation mais un signal d'alarme lancé aux entrepreneurs. Cependant, si la SSE se refuse à entrer en négociations, les protestations se multiplieront massivement dans le deuxième semestre de cette année.

## Appel à la manifestation

**Le 27 juin 2015, nous manifesterons à Zurich pour la poursuite des négociations, une amélioration de la CN et le maintien de la retraite à 60 ans. Rejoins-nous et soutiens ainsi les travailleurs et travailleuses du bâtiment! Tu trouveras d'autres informations dans le flyer encarté dans cette édition.**

ernst.zuelle@syna.ch,  
secrétaire central du secteur principal  
de la construction

Industrie graphique

# Non à la détérioration!

**Faisant fi des propositions de Syna et syndicom, Viscom a résilié le contrat collectif de travail (CCT) de l'industrie graphique pour fin 2015 et exige d'augmenter la durée du travail et de baisser les suppléments pour le travail de nuit. Les syndicats s'opposent à ce programme de destruction d'emplois et exigent d'introduire un modèle de retraite anticipée et de déclarer le CCT de force obligatoire.**

Le 23 avril dernier, à l'occasion de l'assemblée des délégués de Viscom, les Syndicats ont organisé une action devant l'hôtel Marriott à Zurich afin de demander aux employeurs de prolonger le CCT actuellement en vigueur et de demander au Conseil fédéral de le déclarer de force obligatoire pour toute l'industrie graphique suisse, comme cela a été convenu lors des négociations en 2013. Un CCT avec force obligatoire empêcherait la sous-enchère salariale et mettrait toutes les imprimeries sur un pied d'égalité tout en permettant une concurrence saine et loyale dans la branche. Sans raison fondée, Viscom retarde depuis deux ans les démarches auprès des autorités fédérales.

## Propositions syndicales balayées

Malheureusement les employeurs ont balayé les propositions syndicales en dénonçant le CCT pour la fin de l'année 2015. De surcroît, ils exigent une augmentation du temps de travail hebdomadaire de 40 à 44 heures dans toutes les imprimeries et la réduction des suppléments pour le travail de nuit et en équipe, ainsi qu'un «allègement administratif du Contrat collectif de travail». Avec ces péjorations, Viscom viderait le CCT de sa substance et l'approcherait des conditions prévues dans la Loi sur le travail, sauf que cette dernière ne prévoit pas la paix absolue du travail, si chère aux employeurs.

## Le seuil de tolérance est atteint!

Il y a deux ans, lors du dernier renouvellement conventionnel, les travailleurs et tra-



*Les délégués de Viscom n'était pas prêts de donner l'oreille aux syndicats.*

*Photo: Colette Kalt*

vailleuses de l'industrie graphique ont accepté l'introduction de la semaine de 42 heures sans compensation, à certaines conditions dans les imprimeries en difficulté en raison de la concurrence internationale. Il est inadmissible d'augmenter le temps de travail dans les imprimeries de journaux qui subissent une concurrence en Suisse seulement et dont les bénéfices sont toujours très élevés en comparaison internationale. Dans certaines imprimeries on a aussi pu baisser les suppléments pour le travail de nuit. La condition des syndicats à ces péjorations était l'introduction de la force obligatoire pour toutes les entreprises du secteur graphique de Suisse.

Pendant ces deux dernières années les travailleurs et travailleuses ont fait des grands sacrifices. Durant la période contractuelle, le rythme de travail n'a cessé d'augmenter, sans aucune hausse générale des salaires, mis à part l'augmentation des salaires minima. Or le personnel n'est pas prêt à accepter une plus grande détérioration des conditions de travail.

## Une seule revendication

Avant l'assemblée des délégués de Viscom, les conférences de branche de Syna et syndicom avaient décidé, dans l'hypothèse d'une résiliation par les employeurs

du CCT, de mettre sur la table des négociations une seule revendication: l'introduction d'une retraite anticipée. L'étude commandée par les partenaires sociaux sur un modèle possible de retraite anticipée montre clairement que cela est réalisable à des coûts tout à fait raisonnables.

Deux rencontres ont été d'ores et déjà agendées. La première pour le 27 mai 2015, en petite délégation, afin de discuter, entre autres, de la suite du processus de la demande de force obligatoire, avec la création d'un organe de contrôle ainsi que du calendrier des négociations proprement dites. La deuxième séance plénière, le 24 juin 2015 pour la présentation des cahiers de revendications syndicales et patronales. Les négociations proprement dites se dérouleront après la mi-août 2015. Durant l'été les syndicats pourront étoffer leur cahier de revendications afin de répondre aux provocations patronales.

Les employé-e-s et les syndicats sont prêts à se battre avec tous les moyens à leur disposition contre un démantèlement du CCT et pour la sauvegarde de places de travail dans l'industrie graphique Suisse.

**tibor.menyhart@syna.ch, secrétaire central de l'industrie graphique**

A l'assemblée générale de Syngenta

## Il s'agit d'êtres humains

**Le 28 avril 2015 s'est déroulée la 14<sup>e</sup> assemblée générale ordinaire de Syngenta SA. Pour Syna, une plateforme adéquate pour présenter au Conseil d'administration, à la direction mais aussi aux actionnaires, le point de vue syndical et l'incompréhension devant la massive suppression des places de travail. Syngenta avait annoncé la suppression de 1800 postes de travail dans le monde dont environ 500 auprès du siège principal de Bâle.**

A Bâle, le ciel était gris et pluvieux tôt ce matin-là lorsque je suis monté dans le tram, en compagnie de Colette Kalt, notre directrice de la communication et des campagnes, direction la halle de Saint-Jacques. Je souhaitais être ponctuellement à l'ouverture des portes. D'une part, je voulais m'annoncer comme intervenant aussitôt que possible et, d'autre part, j'avais la possibilité d'appréhender la grandeur de la manifestation et de la halle. Pour moi en effet, ce n'était pas une opportunité ordinaire que d'appeler à la conscience un si nombreux public et des dirigeants de la multinationale GMO (organisme génétiquement modifié). Une affaire de milliards qui divisera à l'avenir les êtres humains sur le droit à la culture alimentaire. Après m'être inscrit officiellement au guichet comme unique intervenant du point deux de l'ordre du jour (votation consultative sur le rapport des rémunérations), la longue attente a commencé. Etre là tôt n'offre pas que des avantages; il reste également beaucoup de temps pour devenir nerveux. Mais en discutant avec Colette Kalt, je suis resté concentré et tranquille.

### Une île comme territoire test

Un autre intervenant, le sénateur d'Etat américain Gary Hooser, m'a cordialement salué lorsque je me suis installé sur une des chaises réservées aux intervenants. Gary Hooser avait voyagé avec une petite délégation d'Hawaii pour protester contre

le test d'utilisation de pesticides Syngenta sur l'île Kaua'i. Ces pesticides sont utilisés là-bas en grande quantité, mais interdits partiellement en Suisse. Gary Hooser, comme la plupart des intervenants, s'est exprimé sur le point un de l'ordre du jour qui traitait du rapport d'affaires 2014. Ses reproches ne sont pas nouveaux: en 2013 déjà, le Conseil de district de l'île de Kaua'i éditait une loi, obligeant Syngenta à ne pas pulvériser dans le voisinage des hôpitaux, des lotissements et des écoles, les pesticides non autorisés en Suisse. De même, Syngenta devait publier la composition des produits test utilisés. Mais apparemment, les lois locales ne valent pas pour les dirigeants de Syngenta. Ils en contestèrent la légalité et déposèrent plainte.

### Pas de photos!

Pendant le discours de Gary Hooser, un militant hawaïen ainsi que Lorenz Kummer, représentant de Swissaid, furent priés par les forces de sécurité et de manière forte de ne pas photographier et filmer. Sous la menace de se faire confisquer leur caméra et leur matériel de photo, les militants ont été accompagnés par «l'homme en noir» hors de la halle. Si ces images avaient été publiées dans l'opinion publique, il aurait été établi que les reproches légitimes de Gary Hooser au CA de Syngenta perleraient comme la graisse sur une nouvelle poêle en téflon. Enfin, j'ai obtenu la permission, au nom de Syna, de faire appel à la conscience des participants. J'ai parlé des places de travail, dont les capitalistes-turbos planifient la suppression en Suisse. J'ai poursuivi en annonçant que ces mêmes personnes en rajouteraient une couche avec l'annonce, deux semaines plus tard à Monthey, de la suppression de 116 places de travail et que Monsanto, lea-



*A l'assemblée générale, les forces de sécurité ont strictement veillé à ce que l'interdiction de photographier et de filmer soit respectée.*

*Photo: Fotolia*

der de la branche GMO, avait lancé une offre inamicale de reprise de Syngenta qui aspire à l'hégémonie mondiale dans la manipulation génétique de fabrication de produits alimentaires, dont personne en ce moment ne peut mesurer les effets.

A la fin de mon intervention, j'ai été gratifié d'applaudissements nourris. La votation consultative sur le rapport des rémunérations a obtenu, avec presque dix pour cent de Non, le moins mauvais résultat de toutes les votations. Une dame d'un certain âge au look Chanel me dit, en quittant la halle, que j'avais bien parlé et qu'elle m'avait applaudi car, finalement, c'est bien d'êtres humains dont il s'agit. Comme elle a raison!

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

*Vous trouverez le discours complet sous  
[www.syna.ch](http://www.syna.ch) > Branches > Industrie  
chimique et pharmaceutique*

Le travail manque à beaucoup d'accidentés.  
Aidez vos collègues à revenir parmi vous.



Nombreux sont ceux qui ont hâte de retrouver une vie normale après un accident. Nous les conseillons et les accompagnons à travers des prestations médicales, d'assurance et de réadaptation. Vous aussi, vous pouvez contribuer au rétablissement des personnes accidentées en vous intéressant à elles et en les aidant. Pour en savoir plus: [www.suva.ch/reinsertion](http://www.suva.ch/reinsertion)

**suvacare**

Prestations et réadaptation



Régions Vaud/Genève

## Mobilisons-nous pour l'AVS

**La réforme «Prévoyance vieillesse 2020» prévoit toute une série de mesures gravement antisociales, contre les femmes, contre les petits et moyens revenus, pour l'introduction d'un mécanisme de contrôle automatique ans l'AVS, pour la réduction du financement par la Confédération.**

En détaillant ces informations, relevons l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, la suppression de la rente de veuve pour celles n'ayant pas ou plus d'enfant à charge, l'augmentation de la TVA, des cotisations et baisse du taux de conversion du deuxième pilier, l'introduction d'un mécanisme de contrôle automatique dans l'AVS dont l'effet serait de supprimer l'indexation des rentes, etc.

### Des rentes au prix fort

La réduction du taux de conversion baissera les rentes du deuxième pilier. Pour un capital de 300 000 francs, la rente annuelle diminuerait de 20 400 à 18 000 francs! Pour toucher la même rente, comme le promet le Conseil fédéral, il faudra payer plus de cotisations.

### Un modèle stable et solidaire

Depuis des années, on nous rabâche que les finances de l'AVS sont en danger. Or, l'AVS, entrée en vigueur en 1948, a montré sa résistance aux aléas de la conjoncture. En effet, depuis 1970, les cotisations sont restées les mêmes alors que le nombre de retraites a doublé. En 1997, le Conseil fédéral prévoyait un déficit de 15 milliards pour 2010. Finalement, l'AVS clôturait avec un ... excédent de 2 milliards! Aujourd'hui encore, on nous assène que l'AVS a un déficit de recettes de 320 milliards, pourtant sa fortune a augmenté de 2,5 milliards en 2014!



Le 14 juin, votez Oui pour renforcer l'AVS.

Photo: Fotolia

### 64 ans, c'est bien assez!

L'augmentation de l'âge de la retraite des femmes n'a rien à voir avec l'égalité. Elle pénalisera les travailleuses, particulièrement celles qui ont des métiers pénibles. Et, alors que les inégalités de salaires et de parcours de vie persistent, les femmes devront trimer une année de plus pour une petite rente!

Mais les hommes sont aussi concernés, car l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, c'est le verrou à faire sauter pour augmenter l'âge de la retraite de toutes et tous à 67 ans! La droite et le patronat ne s'en cachent pas.

Equipe Vaud, vaud@syna.ch et équipe Genève, geneve@syna.ch

### IMPRESSUM ROMANDIE

#### Rédaction/Coordination

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

#### Rédaction régionale

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

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

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

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

#### Numéro 6/15:

Clôture de la rédaction: 22 juin  
Date de parution: 10 juillet

Région Jura

# Maité Toppano nous a quitté

*Jeudi 16 avril, en recevant le coup de téléphone de Romain, le fils de Maité, qui m'apprend la triste nouvelle, le ciel m'est tombé sur la tête. Je ne suis pas encore remis, on n'est pas encore remis.*

*Dans les minutes qui ont suivi ce coup de fil, j'ai pris contact avec mes deux collègues Fabienne et Lucie qui ne travaillaient pas ce jour-là. Au bout du fil, les deux m'ont dit la même phrase ... «C'est pas vrai, qu'est-ce que tu racontes!» Malheureusement, c'était vrai.*

*Cette journée a été pour nous trois une journée de cogitation, de vague à l'âme. Maité a été pour nous plus qu'une collègue, plus que notre présidente et ensuite notre vice-présidente, c'était une amie.*

*C'était la cheville ouvrière de son syndicat. Pour notre secrétariat elle était toujours disponible pour donner un coup de main.*

*Elle disait dernièrement à Fabienne, notre collègue, tout le plaisir qu'elle avait de travailler dans nos bureaux. Elle avait une excellente qualité d'écoute et restait toujours très calme, même dans des situations difficiles, d'autant plus lorsqu'il agissait de personnes inscrites à notre caisse de chômage.*

*Lorsque quelle venait au bureau, elle nous disait toujours: «Mais salut, comment ça va?» Des paroles qui vont nous manquer.*

*Dès la création de Syna, Maité a été membre du Comité Syna-Jura, ensuite elle fut nommée présidente, responsabilité qu'elle a assumé pendant plus de dix ans et, jusqu'à son décès, elle était notre vice-présidente. Le dernier cheval de bataille de Maité était l'avenir du secrétariat de Syna-Jura et ma succession.*

*Dès la création de Syna, Maité a été également membre du Comité Syna Suisse. Elle était un des membres influents de ce comité, défendant toujours les secrétariats des régions. Elle a toujours été de très bons conseil et la confidente des différents présidents de Syna Suisse.*

*Elle a tout fait pour que notre nouveau président Arno Kerst vienne à notre assemblée*



Maité, c'était l'âme de notre syndicat.

Photo: Syna

*annuelle du mois de mars dernier, et elle a réussi. Elle était contente et, ce soir-là, elle était aux anges.*

*Maité l'ouvrière était également un des membres du Comité qui devait chaque année évaluer les qualifications du président de Syna Suisse, belle revanche.*

*Tout le monde connaissait Maité et lors des assemblées ou des congrès, nous étions toujours épatés du nombre de personnes qui la connaissait.*

*Lors de ces assemblées, nous étions toujours assis ensemble et lorsque quelqu'un montait à la tribune, qui s'écoutait parler ou disait des «conneries», elle me disait, avec un petit sourire: «Je vais fumer une clope, je n'ai pas envie de m'énerver!» et elle sortait.*

*Il y a quelques années, Maité était devenue agente immobilière avec Elisabeth Moni Bidin du Noirmont. Ces deux dames ont repris la gérance d'un immeuble du Noirmont appartenant aux syndicats chrétiens lorsque que le comité de l'époque a démissionné.*

*Un travail énorme a été effectué afin de remettre cet immeuble dans un état digne de ce nom. Elles ont mené ce chantier, telles des professionnelles, alors qu'elles n'y connaissaient pas grand-chose.*

*Maité a toujours eu d'excellents contacts*

*avec les artisans qui ont œuvré dans l'immeuble.*

*Elle connaissait également chaque locataire personnellement et était toujours disponible en cas de besoin.*

*Un de nos collègues de la Centrale Syna à Olten m'a téléphoné lorsqu'il a appris la nouvelle m'a dit: «En ayant côtoyé Maité depuis quelques années dans nos différentes rencontres, je la croyais indestructible ...», et il a conclu en disant: «C'est l'âme de notre syndicat qui s'en est allé.»*

*Maité tu veillais sur nous, discrètement, comme une maman!*

*Qui va le faire maintenant?*

*Tu nous laisse avec notre peine et notre désarroi, on ne sait plus comment s'y prendre ...On a l'impression d'avoir perdu notre capitaine de bord.*

*Maité n'était pas riche ... loin de là, mais elle avait la richesse du cœur.*

*Nous aimerions également remercier toutes les personnes qui ont pris contact avec nous, par téléphone, par courriel, par courrier ou de vive voix.*

Equipe du Jura; Fabienne,  
Lucie, Pierre-Alain,  
delemont@syna.ch

Région Genève

# 1<sup>er</sup> mai, la pluie n'a rien gâché!

**Malgré un 1<sup>er</sup> mai copieusement arrosé, les militant-e-s ont répondu présents. La pluie s'est invitée, mais n'a pas gâché la fête du travail! Bravo, car il fallait du courage pour assurer montage, démontage et service tout au long de la journée aux côtés des professionnels. Qu'ils soient ici tous chaleureusement remerciés!**

Le déroulement de la manifestation a suivi la trame habituelle: discours dès le matin, cette année devant le monument à la mémoire des Brigadistes, cortège traditionnel de la gare Cornavin via le pont du Mont-Blanc et à travers les Rues-basses pour rejoindre finalement le Parc des Bastions. Les partis de l'Alliance, encore en campagne, ont largement étoffés les rangs ainsi que différents groupes de jeunesse.

Tout au long du cortège et lors de la partie conviviale, la population a aussi soutenu la fête, massivement et en famille. Ces moments de partage ont donné lieu à des échanges sympathiques qui nous ont presque fait oublier la grisaille et l'humidité.

## Le temps des bilans

En ces temps difficiles, les thèmes d'actualité ont été largement repris dans les discours et sur les tracts distribués:

- franc fort et pressions patronales abusives pour en tirer profit;

- inégalités salariales maintenues et mal combattues;
- précarisation des conditions de travail,
- menaces sur les droits de grève, les droits syndicaux ou les CCT;
- dénonciation du Plan de prévoyance vieillesse 2020.

Le 1<sup>er</sup> mai, c'est la fête des travailleurs et des travailleuses, l'occasion de faire des

bilans mais surtout de jeter un regard critique sur le présent pour mieux aborder le futur.

L'ouvrage est sur la table, 2015 poursuit sa course avec son lot de défis à relever, Syna à vos côtés.

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



Heureux cortège pluvieux!

Photo: Margot Mugny

Région Fribourg/Neuchâtel

# Un 1<sup>er</sup> mai inoubliable!

**Tous unis pour défendre nos emplois, nos salaires, nos retraites et nos droits, nous nous sommes retrouvés à Neuchâtel.**

Oui, Neuchâtel innove! Cette année c'est sous une pluie battante que s'est déroulée la fête du 1<sup>er</sup> mai au lieu-dit «case-à-chocs». Cette salle de concert

s'est transformée pour une soirée et une nuit pour une fête des travailleuses et travailleurs inoubliable.

Après avoir écouté attentivement les discours traditionnels mais combien importants, sur les sujets d'actualités, les travailleurs et travailleuses présents ainsi que de nombreux jeunes ont débuté cette soirée par un intervalle théâtral, pour ensuite être emporté par la musique du groupe

français HK & les saltimbanks ainsi qu'un duel DJ de personnalités locales qui a duré jusqu'au petit matin.

Syna remercie tous ses membres présents, ainsi que toutes les organisations et syndicats, sans oublier le comité d'organisation qui a rendu ce 1<sup>er</sup> mai 2015 fameux!

[giuseppe.dimauro@syna.ch](mailto:giuseppe.dimauro@syna.ch),  
Secrétaire régional

Région Fribourg/Neuchâtel

# Assemblée régionale

**La région Fribourg/Neuchâtel a le plaisir d'inviter ses délégué-e-s à participer à sa prochaine assemblée le 5 septembre 2015, 8h30 à Echarlens.**

Tous les membres intéressé-e-s à y participer sont prié-e-s de s'annoncer au secrétariat de Fribourg au 026 409 78 20 ou à [fribourg@syna.ch](mailto:fribourg@syna.ch).

Conformément au règlement régional, les sections peuvent annoncer leurs propositions au Comité régional, dans un délai de 60 jours.

## Ordre du Jour

1<sup>er</sup> partie:

1. Ouverture de l'assemblée et contrôle des mandats
2. Approbation du procès-verbal de la dernière AD
3. Discours d'introduction de la Présidente
4. Présentation et adoption du rapport d'activité
5. Modification du règlement régional
6. Modification part région/part sections
7. Proposition des sections
8. Elections

a) de la Présidence

b) des membres du Comité régional

9. Présentation et vote des résolutions comme lignes directrices pour les trois prochaines années
10. Divers

2<sup>e</sup> partie:

«Partie thématique»

**Equipe Fribourg/Neuchâtel,  
[fribourg@syna.ch](mailto:fribourg@syna.ch)**

Syna Genève Organise

# Tournoi de Football

## Stade du Bois de la Bâtie

Dimanche 14 juin 2015  
de 8h30 à 19h00

Spécialités PORTUGAISES  
Frango, bifanas, sardinhas, feijoada...  
Buvette

**Syna Genève a pris les positions suivantes pour les prochaines votations du 14 juin 2015 et vous invite à suivre ses propositions:**

### Votation fédérale

- Oui à l'initiative du 20 janvier 2012 sur les bourses d'études
- Oui à l'initiative du 15 février 2013 «imposer les successions de plusieurs millions pour financer notre AVS (Réforme de la fiscalité successorale)»

### Votation cantonale

- Non à la loi modifiant la loi sur les démolitions, transformations et rénovation de maisons d'habitation (mesures de soutien en faveur des locataires et de l'emploi (LDTR) (Plus de logements pour les Genevois!) (L 5 20 – 11394) du 19 septembre 2014)

Commissione nazionale migranti

## Sempre in movimento!

**Riuniti per la terza volta dall'inizio dell'anno nella sede centrale di Olten, i delegati della commissione nazionale migranti della Syna hanno fissato dei punti stabili con cui rafforzare il loro contributo all'interno del sindacato, ripartendo dal regolamento, che specifica le funzioni e gli obiettivi della commissione. Per conseguire questi obiettivi si è deciso di potenziare la dirigenza della stessa con la ricerca di un nuovo responsabile all'80% che si occupi solo ed esclusivamente della politica migratoria.**

Rappresentanza nel comitato direttivo. Si è deliberata una mozione importante, che sarà presentata alla prossima assemblea nazionale dei delegati della Syna del 27 giugno 2015, dove si chiederà un cambiamento statutario nel quale, si auspica la rappresentanza della commissione stranieri all'interno del comitato direttivo del Syna, con il diritto all'invio di due candidati.

Al 27 giugno sarà a Zurigo anche una grande Manifestazione nazionale degli edili. Si chiede la ripresa delle trattative per il CNM in oltre un CNM migliore con un aumento salariale generalizzato, lo soppressione del tempo di viaggio non



*Diana Gugliotta, nuovo membro della sezione immigrati del Argovia.*



*Carlo Mathieu, membro CE informa.*

*Foto: Syna*

rimunerato e una soluzione più incisiva nel caso di condizioni meteorologico. E come nei prossimi anni il PEAN verrà messo sotto pressione dalla generazione del baby boom, manifestiamo per la sicurezza del pensionamento flessibile. L'età di pensionamento flessibile degli edili non va però aumentata a scapito dei lavoratori!

I due eventi coincideranno nello stesso giorno di giugno, il 27 appunto, e la commissione migranti in accordo col comitato esecutivo ha deciso di dare priorità all'assemblea nazionale dei delegati.

### Nomine nel comitato direttivo e nella commissione migranti

Si è proceduto alle nuove nomine nella commissione migranti: Claudio Falcione della regione Nidvaldo e Diana Gugliotta della regione Argovia in quanto funzionaria della Syna.

A far parte del comitato centrale, come successore di Santo Cardizzone, è stato eletto Humberto Gomes. La vicepresidenza della commissione stranieri, decisa

con voto unanime, andrà a Pietro Di Martino. Buon lavoro ad i nuovi eletti.

Per ultimo, desidero concludere ringraziando a nome di tutti i delegati, la responsabile uscente della commissione migranti Sabine Hunger, che lascerà la Syna per la fine di giugno. Un grande contributo durato quattro anni in cui abbiamo potuto conoscere ed apprezzare il grande lavoro da lei svolto, finalizzato a ridare slancio e motivazione a tutti i partecipanti della commissione. Grazie di cuore Sabine e auguri per il tuo futuro!

[francesco.cosentino@syna.ch](mailto:francesco.cosentino@syna.ch),  
segretario regionale



*Pietro di Martino e Humberto Gomes.*

Conferencia del sector de la construcción

## ¡A protestar en Zürich el 27 de junio!

**Numerosas personas de la construcción y funcionarios y funcionarias de todo el país participaron en la conferencia de Syna en Olten.**

Mucho está en juego, pero las negociaciones con las maestras y los maestros de la construcción están bloqueadas desde hace meses. El convenio general (Landesmantelvertrag LMV) existente finaliza a fines del 2015, además hay que encontrar una solución satisfactoria para asegurar la jubilación a partir de los 60 años (FAR). La mayoría clara se pronunció en favor de llamar a una protesta para el 27 de junio 2015.

### Dumping salarial

Secretario general del sector Ernst Zülle informó los delegados presentes sobre el bloqueo de parte de las maestras y maestros de construcción que ya dura meses. Este año la asociación de maestras y maestros de la construcción desaprovechó ya tres veces las fechas para negociar. Según las maestras y maestros de la construcción es la «Fachstelle Risikoanalyse» fundada por la Unia Zürich que hace imposible negociar con los sindicatos. Es un conflicto regional entre las maestras y maestros de la construcción con la Unia que no se debe utilizar como pretexto. El bloqueo contra las negociaciones pone en peligro la paz social en Suiza. Durante todo el tiempo que ya dura la obstrucción Syna buscó el dialogo e hizo todo lo posible para retomar las negociaciones. El convenio general LMV debería de entrar en vigor a partir de 2016, pero el tiempo se está haciendo corto. No hay que esperar más, las negociaciones entre los interlo-



Vamos a Zürich el 27 de junio.

Foto: Pierre-Alain Grosjean

cutores sociales tienen que comenzarse, para que no hay la amenaza de entrar en una etapa sin convenio a partir de 2016. Sin convenio general se abren las puertas a todo tipo de abuso. Dumping salarial y distorsión de competencia serían la consecuencia y los principales afectados serían las y los obreros de la construcción y las compañías serias.

### ¡No empeorar edad de jubilación!

En los próximos años se jubilarán personas que nacieron en años en los cuales había una alta tasa de nacimiento. Por eso se puede producirse un cuello de botella en cuanto a la jubilación flexible (Flexibler Al-

tersrücktritt FAR). Por lo tanto hay que corregir las tasas. De ningún modo se deben producir recortes en las pensiones o aumentos de la edad de jubilación como lo proponen algunos. Las obreras y los obreros de la construcción están dispuestos a poner de su parte, hay que encontrar pronto una solución conjunta para cubrir la carga financiera. A edad de jubilación de 60 permanece intocable en ese contexto.

### Lista de demandas preparada

Las y los miembros de Syna una vez más subrayaron que ya es hora de negociar y aprobaron las reivindicaciones por un ajuste de sueldos y gastos, una mejor solución en caso de pérdidas por mal tiempo y la ejecución manejable de los convenios generales (LMV). También se exigió limitar el trabajo temporal en la construcción.

Como protesta y toque de atención Syna junto con Unia llama a una manifestación el 27 de junio en Zürich. En caso que las maestras y los maestros de la construcción se niegan a negociar y así provocan un estado sin convenio las protestas se intensificarán.

ernst.zuelle@syna.ch,  
secretario central de la construcción

## Convocatoria para manifestación

**El 27 de junio nos manifestamos en Zürich para que se retomen las negociaciones, se mejore el convenio general (Landesmantelvertrag LMV) y se proteja la edad de jubilación de 60 años. ¡Participa en la manifestación y apoya así a las obreras y los obreros de la construcción! Más información puedes obtener en el folleto de ésta edición.**

Conferência do ramo da construção civil

## A caminho do protesto

**Inúmeros funcionários da construção civil, de toda a Suíça, participaram na conferência do ramo da construção civil da Syna, em Olten. Está muita coisa em jogo – afinal, as negociações com os empreiteiros estão estagnadas há vários meses.**

O contrato coletivo de trabalho (CCT) em vigor cessa no final de 2015; além disso, é urgente que seja encontrada uma solução satisfatória que garanta a reforma flexível (FAR) a partir dos 60 anos. Uma maioria significativa apelou a favor de se marcar uma manifestação para o dia 27 de junho de 2015.



Apelo para manifestação dia 27 de junho de 2015

Foto: Lars Walter

### Dumping salarial!

Ernst Zülle, responsável por este ramo, informou os delegados da construção civil presentes sobre a estagnação das negociações do contrato, que está a ser causada pelos empreiteiros, e que se tem arrastado há já vários meses. Apenas este ano, a associação dos empreiteiros já desmarcou três reuniões para a negociação do contrato. Segundo os empreiteiros, é o Centro Especializado para a Análise dos Riscos de Zurique, criado pela Unia, que não lhes permite prosseguir as negociações com as associações sindicais. Este conflito regional dos empreiteiros com a Unia não pode ser usado como desculpa. A estagnação das negociações põe em causa a paz social no nosso país. Durante todo este tempo, a Syna procurou sempre estabelecer diálogo e fez tudo o que estava ao seu alcance para que as negociações interrompidas fossem novamente retomadas. O novo contrato coletivo de trabalho deverá entrar em vigor em 2016; no entanto, o tempo está a ficar apertado. Não po-

demos perder mais tempo. As negociações entre os parceiros sociais têm de começar agora, para que os funcionários da construção civil não corram o risco de ficar sem contrato a partir de 2016. À falta de um contrato, o ramo da construção civil na Suíça passará a trabalhar sem quaisquer regras. As consequências serão dumping salarial e distorção de concorrência. Os mais prejudicados com esta situação serão os funcionários da construção civil e as empresas sérias.

### Não ao aumento da idade da reforma

Nos próximos anos, as pessoas nascidas em anos com elevado nível de natalidade irão reformar-se. Isso poderá resultar temporariamente num défice para as pensões da reforma temporária (FAR). Por essa razão, é necessário proceder à atualização das taxas das contribuições. Conforme expressado por alguns votantes da conferência, as medidas tomadas não podem, em

caso algum, resultar na redução das pensões. Recusamos veementemente uma redução das pensões de reforma ou o aumento da idade da reforma para acima dos 60 anos. No entanto, os funcionários da construção civil estão dispostos a dar o seu contributo para garantir o financiamento. É necessário que, em breve, seja encontrada uma solução conjunta, para fazer face aos maiores encargos financeiros. A idade da reforma aos 60 tem de permanecer inalterada.

### Catálogo de exigências preparado

Uma vez mais, os membros da Syna acordaram que é necessário proceder às negociações agora, definiram exigências relativas aos ajustes salariais e de despesas, exigiram uma melhor solução para os períodos de paragem de trabalho devido a más condições atmosféricas, assim como a aceleração da celebração do CCT. Do mesmo modo, solicitou-se que o trabalho temporário no ramo da construção civil seja reduzido.

Como forma de protesto e sinal de aviso para com os empreiteiros, a Syna irá convocar, em conjunto com a Unia, uma manifestação, que terá lugar a 27 de junho em Zurique. Se, ainda assim, a associação dos empreiteiros continuar a recusar o início das negociações, resultando isso no facto de os trabalhadores da construção civil ficarem sem contrato, no segundo semestre os protestos irão aumentar exponencialmente.

ernst.zuelle@syna.ch, responsável pelo ramo da construção civil

## Apelo a manifestação

**Dia 27 de junho vamos organizar uma manifestação em Zurique para que prossigam as negociações do contrato colectivo de trabalho do sector da construção, para que as condições do mesmo sejam melhoradas e para garantir a reforma aos 60 anos. Participa e apoia os trabalhadores do sector da construção! Mais informações no panfleto incluído nesta edição.**

# Cours 2015



## Cours pour les jeunes de moins de 25 ans Impôts et assurances sociales: ce que je dois savoir.

Du samedi, 5 septembre 2015 à 10h00 au dimanche, 6 septembre 2015 à 16h00, Auberge de Jeunesse, Fribourg.

**Cours:** De grands changements ont lieu durant cette période. L'apprentissage est terminé, on a trouvé un emploi, la plupart du temps on a changé d'emploi deux, voire trois fois, on a peut-être effectué un séjour linguistique, effectué son service militaire. Tout cela est synonyme de votations, d'élections, mais aussi d'impôts à payer. Les jeunes sont sans cesse placés devant la question «qu'est-ce que je vais faire désormais?»

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

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

**Inscription:** jusqu'au samedi 15 août 2015

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

## Syna: Négociations salariales 2015/2016.

Vendredi, le 18 septembre 2015 de 10h00 à 16h00, Hôtel Olten, Olten.

**Contenu:** Des connaissances de la situation économique générale ainsi que de la situation respective par branches sont une condition indispensable pour des négociations salariales. Analyses des données caractéristiques économiques les plus importantes servent de bases pour les représentations de salaires Syna et les négociations salariales en suspens dans les secteurs de l'artisanat, de l'industrie et tertiaire. Qu'est-ce qui était valable, qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour que les futures négociations réussissent (encore) mieux?

**Conférenciers:** Arno Kerst, président, Hans Maissen, directeur du secteur de l'artisanat, Carlo Mathieu, directeur du secteur tertiaire et Mathias Regotz, directeur du secteur de l'industrie

**Inscription:** jusqu'au vendredi 21 août 2015

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

## Les clés d'une communication efficace.

Jeudi et vendredi, les 24 et 25 septembre 2015 de 9h00 à 17h00, Centre de formation du Léman, Jongny.

**Objectifs:** Identifier et expliquer les facteurs, les fonctions et les canaux de communication; se sensibiliser à l'écoute active et à la compréhension du discours de l'interlocuteur; découvrir l'importance et les techniques du feedback et du questionnement; s'approprier une formation commune sur les bases de la communication en explicitant des pratiques courantes (décrire et analyser); pratiquer les techniques de communication en s'appuyant sur des exercices et des mises en situation.

**Intervenante:** Olivier Tilleux, formateur d'adultes

**Inscription:** jusqu'au vendredi 28 août 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!



Santé

# Nouvelle CCT harmonisée

**Au début des années 2000, la décision est prise de rassembler les cinq sites de l'Hôpital de la Riviera (Vevey, Montreux, Mottex) et de l'hôpital du Chablais (Aigle, Montthey) en un site unique. Basé à Rennaz (VD), ce nouveau site couvrira les besoins en soins d'un bassin de population à cheval sur les cantons de Vaud et du Valais. Un gros travail d'harmonisation a été réalisé entre les deux conventions collectives déjà existantes.**

Les négociations ont commencé en 2013 et la nouvelle convention collective de travail (CCT) est entrée en vigueur début 2015. Toutefois, plusieurs aspects restent à négocier. Tout au long des négociations, Syna s'est battu pour deux éléments en particulier: la retraite anticipée et une sixième semaine de vacances à partir de 40 ans. En effet, le système de retraite anticipée a été créé en 2004 pour les hôpitaux valaisans. L'harmonisation des CCT vaudoise et valaisanne a donc permis de faire entrer la retraite anticipée sur le territoire vaudois. Ceci constitue une première dans ce canton et Syna se battra pour l'étendre à d'autres hôpitaux vaudois et d'autres régions. Car les professions de la santé sont pénibles! La retraite antici-



La fusion des hôpitaux de la Riviera et du Chablais donne naissance au site unique Hôpital Riviera-Chablais.  
Photo: [www.hopitalrivierachablais.ch](http://www.hopitalrivierachablais.ch)

née et l'augmentation des vacances sont deux éléments qui participent à la reconnaissance de cette pénibilité.

## Chantiers en cours

Le catalogue des fonctions n'a pas été validé par les syndicats avant l'entrée en vigueur de la CCT. Les fonctions et l'échelonnement dans la grille salariale sont provisoires en 2015. Des groupes de travail sont actifs pour valider et modifier le catalogue proposé par la direction. De plus, le personnel peut recourir durant cette période sur la classification et le libellé de sa fonction mentionné dans son contrat de travail.

L'introduction du timbrage sur tous les sites relève les difficultés de respecter les pauses de tous les collaborateurs et collaboratrices. La directive sur le timbrage est encore en cours de négociation.

## Pour un meilleur respect des pauses

Dans le secteur hospitalier, le respect des pauses est souvent problématique. En effet, les collaboratrices et collaborateurs n'arrivent pas toujours à prendre leur pause du matin et de l'après-midi. De plus, la pause de midi (30 minutes) est souvent interrompue pour les besoins du service. Lorsque le personnel reste à disposition de l'employeur durant sa pause, celle-ci doit être considérée comme du temps de travail. Les collabo-

rateurs et collaboratrices de l'hôpital de la Riviera, après intervention des syndicats, ont pu obtenir un dédommagement. Pour l'année 2014, celui-ci se monte à 3000 francs pour un équivalent plein temps.

**thierry.lambelet@syna.ch,**  
secrétaire régional, et  
**lise.nobs@syna.ch,**  
secrétaire centrale de la santé

### 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!**

## La CCT dans les grandes lignes

- Congé maternité et d'adoption: 5 mois.
- Retraite anticipée de 2 ans ou partielle de 4 ans.
- Indemnisation du travail de nuit et du dimanche de 6 francs/heure.
- Bonne protection en cas de maladie.
- Protection du personnel en cas de dénonciation de cas de maltraitance ou de soins dangereux.
- Obligation de négocier un plan social.
- LPP pour le personnel à temps partiel: pas de seuil d'accès minimal, chaque franc est pris en compte.
- Délégation syndicale.
- 5 semaines de vacances pour tous, 6 semaines dès 40 ans.
- 11 jours fériés.

Coiffure

## Débaucher la clientèle interdit!

**La Convention collective nationale (CCN) de la coiffure prévoit une interdiction de «racoler de la clientèle», selon son art. 19. Les travailleurs et travailleuses de la coiffure seraient bien avisés de connaître et de respecter cette disposition, sinon ils risquent une amende conventionnelle salée.**

«Les personnes servies dans une entreprise de coiffure forment la clientèle de l'employeur, indépendamment par qui elles ont été recrutées ou servies. Cette clientèle est un capital économique de l'employeur» telle est la formulation de la CCN. En conséquence, la clientèle «appartient» au salon de coiffure, respectivement à l'employeur, même si le choix original du salon

s'est effectué sur la base de la connaissance ou de la parenté de la coiffeuse ou du coiffeur. Lors de la prochaine révision de la CCN, on devra examiner si cette disposition n'est pas trop contraignante. Toujours est-il que les coiffeurs et coiffeuses qui changent de place de travail ou qui deviennent indépendants n'ont pas le droit, durant les six mois qui suivent la fin de leurs rapports de travail, d'informer leur ancienne clientèle de leur nouveau lieu de travail ou de le leur faire savoir par les réseaux sociaux. Une dérogation à ce principe est admise si, conformément à la vérité, le coiffeur ou la coiffeuse répond à une question formulée par ses anciens clients. Unilatéralement, le coiffeur ou la coiffeuse ne peut pas informer de son nouveau lieu de travail.

### La commission paritaire juge

Pas étonnant que des violations de cette disposition interviennent dans la

pratique. Car on peut facilement s'imaginer qu'un ou une collègue soit informé rapidement par un sms ou une annotation dans Facebook. Si un employeur l'apprend, il peut dénoncer ses anciens employés auprès de la Commission paritaire pour infraction à l'interdiction de racoler de la clientèle. Toutefois, il doit pouvoir prouver son reproche. Si la preuve est apportée, l'employé-e peut être sanctionné par une peine conventionnelle variant de 500 à plusieurs milliers de francs. Dans la situation de devoir juger ces cas, on est habitué, ici ou là, par le sentiment que l'employeur utilise abusivement cette disposition pour jouer un sale tour de plus à son ancien personnel.

**irene.darwich@syna.ch,**  
secrétaire centrale de la coiffure

Mort de Maïté Toppano

## Un grand cœur ne bat plus

**Peu de temps avant son 67<sup>e</sup> anniversaire, Marie-Thérèse (Maïté) Toppano est décédée. Avec elle, ce n'est pas seulement une syndicaliste engagée et un membre du Comité Syna qui nous a quittés. Avant tout, c'est un grand cœur qui a cessé de battre.**

Maïté Toppano fut membre de Syna pendant de nombreuses années. Elle s'est engagée fortement pour sa région du Jura, a rempli divers mandats avec beaucoup d'élan et, jusqu'à la fin, soutenu vigoureusement le secrétariat régional de Delémont. Depuis l'an 2000, elle était membre de la base du Comité. En outre, elle était aussi membre du conseil de fondation de la Caisse de pension Syna et du Fonds des prestations.

### Feu sacré

Maïté avait un grand cœur. Je ne le pense pas principalement comme cela est utilisé souvent pour les syndicalistes. «Le feu sacré»

l'habitait naturellement. Partout où il s'agissait de justice, pour défendre la dignité humaine. Maïté pouvait aussi s'énerver. Et simultanément, j'avais toujours l'impression qu'elle connaissait bien les faiblesses humaines. Mais je ne l'ai jamais connue rancunière.

### Engagée

Son grand cœur était avant tout un cœur qui portait le mouvement syndical. Kurt Regotz, mon prédécesseur comme président, a pu l'apprécier, les collègues du Comité et autres collègues ont pu le vivre et, moi aussi, j'ai pu le ressentir durant ma candidature à la présidence et, plus tard, comme président. Cela nous manquera. Nous, syndicalistes, sommes habiles à proférer des critiques, des plaintes et des revendications; c'est important. Cependant, le grand cœur de Maïté pouvait avant tout soutenir et supporter. Ni écrasée par la situation ni victime, mais avec une grande confiance dans les êtres humains



Maïté Toppano nous a quittés.

Photo: Syna

et pleine d'assurance. Et cela, nous devons maintenant l'accomplir sans elle.

Le cœur de Maïté ne bat plus, mais vit malgré tout. En nous. Chaque fois que nous vivons avec Maïté dans nos cœurs. Maïté: tu manques à Syna et notre syndicat te remercie pour tout.

**arno.kerst@syna.ch, président**

Concilier famille et profession

## Grand écart

**La compatibilité entre famille et profession est devenue un numéro d'équilibrisme pour de nombreux travailleurs et travailleuses. Certes beaucoup d'entreprises se félicitent lors de l'engagement de nouveaux collaborateurs ou collaboratrices d'être particulièrement sensibles à la famille mais, lorsque le travail débute, la compatibilité est à peine perceptible.**

Selon notre étude de l'année passée, la compatibilité entre famille et profession représente un gros problème pour 33 pour cent des hommes et 45 pour cent des femmes. Les femmes qui sont actives majoritairement dans le secteur des services sont plus touchées que la moyenne. Syna présente même, dans son étude, six propositions de solutions. Parmi celles-ci l'introduction de modèles horaires favorables à la famille. Plus de 80 pour cent des personnes interrogées souhaitent leur introduction aussi vite que possible.

### Travail sur plusieurs fronts

Où commence la compatibilité entre famille et profession? Commence-t-elle à la naissance d'un enfant? Ou déjà lorsqu'un couple qui vit ensemble attend un enfant? Ou seulement lorsque les enfants vont à la crèche ou à l'école? Compte tenu de ces questions, nous sommes confrontés à une foule de situations. La conciliation de la famille et de la profession ne peut se régler simplement par une pressée de bouton; beaucoup de leviers et interrupteurs doivent être actionnés. Syna a énoncé plusieurs de ses leviers et interrupteurs dans son document du Congrès. Comme piliers principaux, nous considérons l'égalité salariale et des chances entre femmes et hommes. Tant qu'avant tout l'égalité salariale n'est pas réalisée, les femmes continueront à être cantonnées dans leurs rôles traditionnels et les hommes s'engageront à peine pour le travail familial. L'égalité salariale est un dû! Celui qui veut concilier profession et famille doit bien s'organiser et pouvoir compter sur des périodes d'en-



*Famille et profession: en Suisse, un numéro d'équilibrisme particulièrement difficile. Photo: Fotolia*

gagement fiables. C'est pourquoi Syna attend que les plans d'engagement soient au minimum fixés quatre semaines avant l'engagement. Lorsque cela n'est pas possible, une indemnité supplémentaire de 25 pour cent doit être octroyée. Des modèles de temps de travail compatibles avec la famille doivent être revendiqués, comme par exemple le travail à temps partiel ou le travail à domicile.

### C'est le bon moment

Les discussions actuelles sur le congé paternité démontrent que nos revendications sont parfaitement appropriées à notre époque. Le jour de congé légal suffit à peine pour vivre la naissance de son enfant. Beaucoup de pères prennent dans la foulée un congé supplémentaire pour s'acclimater à la nouvelle situation familiale et décharger l'épouse. Syna revendique 20 jours de congé paternité parce que c'est une bonne base pour l'enfant, la maman et le papa. Aux employeurs qui disent qu'il est difficile d'octroyer le congé paternité, nous rétorquons: et le service militaire? Est-ce aussi un problème pour les entreprises? Si on supprimait un cours de répétition pour le remplacer par un congé paternité de 20 jours, que se passerait-il? Si

cela signifie qu'on ne peut pas se passer d'un collaborateur durant 20 jours, nous interrogerions-nous tout de suite? En règle générale, un congé paternité se prévoit au minimum une demi-année à l'avance. C'est tout le contraire par exemple pour un accident. Il existe beaucoup d'arguments inconsistants et, il faut le souligner, la plupart sortent des bouches de messieurs âgés mais pas des pères de demain.

### Des lueurs

Pour que compatibilité entre famille et profession se dessine, des conditions-cadres doivent encore être améliorées: les places en crèche sont toujours insuffisantes. Où elles existent, leur coût mange un revenu supplémentaire. Mais il y a aussi des lueurs d'espoir. L'année dernière, dans l'industrie des machines MEM, Syna a obtenu un congé paternité de cinq jours et chez Lidl, des améliorations dans la planification horaire. Nous sommes convaincus que chaque entreprise a besoin de collaborateurs et collaboratrices motivés et engagés et à notre époque, une bonne compatibilité entre famille et profession y contribue.

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

Regards sur la démocratie ouvrière et patronale

# Nous sommes une organisation faïtière!

**Après avoir réussi à conquérir une représentation jeunesse auprès du comité de Travail.Suisse, deuxième organisation faïtière des travailleurs et travailleuses en Suisse, nous voulions jeter un regard de l'autre côté, sur l'Union patronale suisse.**

En marge du renommé forum européen de Lucerne, je me suis entretenue avec Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse sur l'intégration des jeunes dans les affaires fédératives, le rôle de l'Union patronale suisse dans la démocratie directe et le partenariat social. Et pour anticiper le débat, soulignons que la jeunesse n'a pas eu le droit à la parole lors de ce forum européen. Bien qu'il fût annoncé, qu'on discuterait en particulier aussi du rôle des jeunes dans la démocratie directe, aucune prise de parole n'a été effectuée sur le sujet. Un motif de plus pour demander à Monsieur Vogt, quels sont les rapports de l'Union patronale suisse avec les jeunes.

*«Nous accueillons beaucoup de réactions de jeunes. Nous sommes également actifs dans tous les canaux des nouveaux médias. Mais, nous n'avons jusqu'à maintenant aucun groupe de jeunes dans le travail fédératif. C'est une idée qui mérite examen. Au contraire de Travail.Suisse, nous ne sommes qu'une fédération d'experts. Nous représentons en premier lieu des entreprises mais, aucun membre individuel. Dans ce sens, cela serait une option d'intégrer de jeunes entrepreneurs dans nos organes.»*

Alors que du côté des travailleurs et travailleuses le droit de participation existe, qu'un Congrès se déroule chaque quatre ans, qu'une assemblée annuelle des délégués a lieu et que diverses commissions peuvent déposer des requêtes, qu'en est-il auprès de l'Union patronale?

*«J'ai participé au Congrès de Travail.Suisse de 2011. Cela n'existe pas chez nous. Nos fédérations disposent de leurs procédures de formation d'opinions, qui nous sont transmises par leur structure dirigeante. Nous avons un autre cadre fédératif que le*

*partenaire syndical. Nos fédérations couvrent environ 1,8 million de travailleurs et travailleuses. Ainsi, c'est très difficile de considérer l'opinion de chacun. Au Congrès, je fus impressionné par le déroulement ordonné de la procédure de formation d'opinions.»*

Dans la participation politique directe, les différences existent entre les fédérations. Pendant que Travail.Suisse et Syna lancent des initiatives et des référendums (par exemple 6 semaines de vacances pour tous) et récoltent assidûment des signatures pour d'autres référendums, l'Union patronale recourt au travail de lobby.

*«Nous ne lançons ni initiatives, ni référendums et je veux bien réfléchir si nous ne devrions pas le faire à l'instar de beaucoup de représentants d'intérêts qui utilisent ces instruments pour faire du marketing. Par contre, nous influençons le cours politique par notre travail de lobby. Nous sommes des experts et démontrons les conséquences engendrées par certaines décisions et où se situent les avantages et les inconvénients. C'est notre travail.»*

Et le partenariat social? Donc la relation entre les organisations ouvrières et patronales, qui nous permet entre autres, de mener cet entretien sans nous écharper?

*«Le partenariat social est très important. A mon avis, il doit être très clairement séparé des autres processus politiques. Par exemple, c'est difficile lorsque les partenaires sociaux sont en même temps des politiciens. Car on ne sait jamais si quelqu'un agit comme partenaire social ou politicien. Chez nous à l'Union patronale,*



Valentin Vogt au forum européen de Lucerne. Photo: Bruno Nöpflin

*cela est clairement séparé de même qu'à Syna et Travail.Suisse. Je l'apprécie énormément. A l'évidence, des secrétaires fédératifs exercent des mandats communaux et cantonaux. Mais aucun sur le plan national. Et c'est bien ainsi.»*

Enregistré par [sabine.hunger@syna.ch](mailto:sabine.hunger@syna.ch),  
responsable politique sociétale

## Initiative sur les bourses d'étude

*Jeunesse.Suisse te recommande de dire oui le 14 juin 2015 à l'initiative sur les bourses d'étude. Pour un renforcement des chemins de formation et plus particulièrement pour la consolidation de la formation professionnelle supérieure.*