

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Colette Kalt

Entrepreneurs, venez négocier!

Négociations bloquées ou repoussées, aucune garantie du maintien de la retraite anticipée à 60 ans. Les ouvriers du bâtiment ont de quoi faire la grimace. Mais ils font leur travail tandis que les entrepreneurs refusent de prendre leurs responsabilités en invoquant des arguments fallacieux. Les réponses de nos membres à notre enquête sont claires: ils veulent des négociations, et maintenant! **Page 5**

La faiblesse de l'euro

Certains employeurs prétextent la faiblesse de l'euro pour délocaliser leur production à l'étranger, tandis que d'autres inquiètent les salarié-e-s avec leurs réactions paniquées et des suppressions d'emploi. Mais la situation est-elle réellement si grave? **Page 6**

Employeurs, soyez justes!

Les travailleurs et travailleuses ont mérité un salaire équitable pour leur travail. Cela fait partie de nos revendications, tout comme un salaire égal à un travail égal. Parce que l'inégalité salariale persistante entre hommes et femmes est une honte. **Pages 7 et 19**

Sommaire

Entretien avec Adrian Wüthrich	Page	3
Prévoyance vieillesse 2020	Page	4
Secteur principal de la construction	Page	5
Faiblesse de l'euro	Page	6
Automne salarial	Page	7
Nettoyage	Page	8
Foxtown	Page	8
Infos Régions	Pages	9–12
Pagina in italiano	Page	13
Página en español	Page	14
Página em português	Page	15
Cours ARC	Page	16
Enveloppe des édifices	Page	17
Rallye des poussettes	Page	18
Egalité salariale	Page	19
Conseil de la jeunesse	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 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

Rédaction Syna Colette Kalt, Olivia Coray
colette.kalt@syna.ch, olivia.coray@syna.ch

Rédaction Travail.Suisse Linda Rosenkranz
rosenkranz@travailsuisse.ch

Mise en page Nicole Holler
nicole.holler@syna.ch

Impression et expédition
LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à info@syna.ch

Prochaine édition
Vendredi, 9 octobre

Clôture de la rédaction
Mercredi, 23 septembre, 12h00

Irresponsables?!



A en croire le journal «Neue Zürcher Zeitung», les travailleurs et travailleuses devraient se contenter d'un gel des salaires cet automne, ce qui serait «raisonnablement, la solution la plus réaliste à laquelle s'attendre». Ce qu'une telle analyse peut bien avoir de raisonnable ou de réaliste m'échappe. Cet «écruvillon» libéral nous décrit de surcroît comme des individus parfaitement irresponsables en prétendant à tort que «les fonctionnaires syndicaux revendiquent presque toujours des hausses de salaires (quitte à provoquer des pertes d'emplois)». Trop c'est trop! Et je lui ai répondu:

«En tant que président de Syna, j'ai lu avec irritation votre article sur la conférence de presse d'hier. Pourquoi ne pas compléter votre amusante introduction par un stéréotype supplémentaire: «Les journalistes économiques de la NZZ simplifient à outrance les revendications salariales des syndicats (au lieu de rendre hommage à leurs déclarations différenciées)?»

Nous prenons très au sérieux le défi que représente la faiblesse de l'euro pour l'industrie d'exportation, les commerces de détail frontaliers et le tourisme. C'est pourquoi nous avons formulé nos revendications en les différenciant selon les branches, plus fortement encore que par le passé. Dans la prise de position de Syna exprimée hier, vous constaterez que – contrairement à ce que vous prétendez – nous accordons une grande importance à la sécurité de l'emploi, au point d'être prêts à négocier des mesures telles le gel des salaires avec des entreprises dont la survie est menacée.

Il n'en reste pas moins que beaucoup de branches se portent très bien et que des

hausse de salaires n'y sont pas seulement justifiées mais nécessaires. [...]»

Les pages six et sept de ce Syna Magazine apportent un éclairage supplémentaire sur nos revendications salariales responsables et notre engagement pour la sécurité de l'emploi.

Soyons responsables: négocions maintenant!

Nos revendications pour la Convention nationale du secteur principal de construction (CN) qui arrive à échéance fin 2015 sont prêtes depuis le début de l'année. Il faut aussi assurer le financement de la retraite anticipée flexible (RA) et le maintien de l'âge de la RA à 60 ans. Mais les employeurs refusent de négocier en invoquant leur différend avec Unia. L'an dernier, les entrepreneurs rompaient les négociations salariales sous le même prétexte. Il n'y a qu'un adjectif pour qualifier ces comportements: irresponsables! En page cinq, vous découvrirez comment nous comptons amener enfin les entrepreneurs à la table des négociations.

«Neues entsteht, indem man baut» (En construisant, on crée du nouveau) lit-on devant le siège de la Société suisse des entrepreneurs (SSE). Il faut une nouvelle CN, garantir la RA et un nouvel accord salarial. Chers entrepreneurs, en négociant, on crée du nouveau.

Un déséquilibre irresponsable!

L'égalité salariale figure – depuis longtemps – dans la Constitution. Or le dernier communiqué de presse de l'Office fédéral de la statistique révèle que les femmes gagnent jusqu'à plus d'un cinquième de moins que leurs collègues masculins. Plus de 40 pour cent de ces différences de salaires sont injustifiées et donc discriminatoires. Cela m'exaspère! Entre autres parce que cela empêche de parvenir à un meilleur équilibre entre travail et loisirs (plus en page 19).

Dans les pages suivantes, tu liras comment nous nous engageons pour un congé paternité garanti par la loi. Il faut pour cela un Parlement favorable aux travailleuses et travailleurs au Palais fédéral. Et cela dépend aussi de toi: montre-toi responsable et participe aux votations cet automne!

arno.kerst@syna.ch, président

Entretien entre présidents

«L'équilibre entre les intérêts est essentiel aussi en politique»

A la fin août, Arno Kerst, président Syna, et Adrian Wüthrich, président désigné de Travail.Suisse et successeur de Martin Flügel, se sont rencontrés pour un entretien le long de l'Aare.

Arno Kerst: *En tant que futur président, tu représentes les 150 000 membres des onze fédérations affiliées à Travail.Suisse. A ton avis, quels sont les grands thèmes actuels et les défis à long terme?*

Adrian Wüthrich: L'abolition en début d'année du cours plancher avec l'euro menace des emplois, et l'application encore non définie de l'initiative contre l'immigration de masse représente une source supplémentaire d'inquiétude. Notre relation à l'Europe doit être clarifiée au cours des mois à venir. La réforme Prévoyance vieillesse constitue à mes yeux le troisième thème essentiel. Travail.Suisse défend les intérêts des travailleuses et travailleurs sur ces dossiers et beaucoup d'autres.

La faiblesse de l'euro nous préoccupe. Nous sommes prêts à négocier des solutions pour sauver des emplois. Mais lorsqu'une entreprise doit réduire ses coûts pour faire face à la faiblesse de l'euro, nous demandons que les salarié-e-s reçoivent une compensation pour leurs sacrifices: l'assurance de ne pas perdre leur travail! Et c'est là qu'intervient le partenariat social. Malheureusement, il me semble que certains employeurs sont de moins en moins enclins à suivre cette voie qui a pourtant fait ses preuves.

L'équilibre entre les intérêts, le donnant-donnant, et la recherche du compromis sont essentiels en politique également. Mais là aussi, cela devient de plus en plus difficile. Nous avons observé une recherche du compromis pour la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Mais selon Travail.Suisse, ce compromis doit encore être amélioré.

Voilà pourquoi il est si important d'élire aux prochaines élections des politicien-ne-s capables de représenter les intérêts des salarié-e-s en cherchant des solutions.

Lors du Congrès, vous publiez le baromètre «Bon travail». Que mesure-t-il et quels enseignements en tirez-vous?

Nous avons procédé à un sondage représentatif auprès des travailleuses et travailleurs en leur demandant comment ils se sentent dans leur emploi, ce qui leur pèse. Le stress et la pression des échéances sont ressentis comme négatifs. La majorité des salarié-e-s pensent par ailleurs que s'ils devaient perdre leur emploi, ils n'en trouveraient pas d'autre équivalent, ou alors avec un moins bon salaire. Cela nous a interpellés. Nous présenterons d'autres résultats au cours de notre Congrès.

Le stress au travail est justement ce qui a motivé Syna, depuis son Congrès de l'automne dernier, à vouloir établir l'équilibre entre travail et loisirs. Nous avons obtenu de premiers succès en négociant d'importantes améliorations dans certaines CCT. Comment penses-tu que Travail.Suisse pourrait nous aider à atteindre cet objectif?

Notre conférence de presse commune du printemps contre la péjoration des horaires de travail est un bon point de départ, que nous pourrions développer. En ce moment, nous faisons par ailleurs beaucoup de lobbying pour assurer une base légale au congé-paternité.

Dans notre document du Congrès, nous avons proposé des positions et revendications pour les quatre années à venir, en reprenant de nombreuses revendications du document du Congrès Syna. Après son approbation par les délégué-e-s, ce document nous indiquera la voie à suivre dans notre travail. Notre engagement commun en faveur d'un monde du travail capable d'offrir un avenir à tous les travailleurs et travailleuses est plus important que jamais.

Je me réjouis de poursuivre notre collaboration avec toi et avec Travail.Suisse. Nos



Arno Kerst, à gauche, et Adrian Wüthrich, à droite, lors de leur entretien animé le long de l'Aare.
Photo: Colette Kalt

membres ont besoin d'une équipe forte, capable de faire entendre les intérêts des membres Syna sous la coupole du Palais fédéral et de les défendre efficacement.

Oui, nous sommes très conscients de notre mission. Travail.Suisse est un acteur influent sur la scène politique nationale. Et nous n'oublions jamais notre base: ce sont les membres des fédérations affiliées à Travail.Suisse qui assurent et justifient notre existence. Je me réjouis moi aussi de collaborer avec toi et avec les membres Syna!

**arno.kerst@syna.ch, président, et
Adrian Wüthrich, président,
wuethrich@travailsuisse.ch**

L'intégralité de l'entretien est publiée sur www.syna.ch.

Prévoyance vieillesse 2020

Nouveau paquet ficelé

La Commission sociale du Conseil des Etats s'est penchée sur les propositions du Conseil fédéral pour la réforme de la prévoyance vieillesse 2010, choisissant parfois d'autres voies que le Conseil fédéral. Difficile pour l'instant de savoir où cela mènera.

La Prévoyance vieillesse 2020 est une réforme globale, comprenant l'AVS et la prévoyance professionnelle. L'objectif est de présenter une réforme équilibrée, les mesures individuelles telles que la hausse de l'âge de la retraite ou l'abaissement du taux de conversion minimal s'avérant incapables de remporter l'adhésion d'une majorité. Le Conseil des Etats discutera du projet lors de la session d'automne.

Propositions de la Commission

La rente doit pouvoir être touchée entre 61 et 70 ans, avec un âge de la retraite fixé à 65 ans pour tous. L'âge de la retraite pour les femmes doit être élevé à 65 ans en l'espace de quatre ans. Travail.Suisse ne peut accepter cette mesure que si d'autres améliorations, telles qu'une meilleure prévoyance vieillesse pour les temps partiels ou une compensation sociale pour la retraite flexible, sont entreprises.

Tout comme le Conseil fédéral, la Commission du Conseil des Etats veut abaisser le taux de conversion minimal de 6,8 à 6,0 pour cent en quatre ans. Cela ne concernera que la prévoyance professionnelle



Travail.Suisse étudiera encore dans le détail si les propositions de la Commission sociale ne conduisent pas à des réductions de rentes.
Photo: Fotolia

obligatoire. De nombreuses rentes de caisses de pension baisseront.

La Commission du Conseil des Etats prévoit elle aussi des mesures compensatoires: les rentes AVS doivent être augmentées de 70 francs pour tous les nouveaux retraités et les couples recevront une rente maximale légèrement supérieure. Les personnes ayant malgré tout une rente globale du premier et deuxième pilier moins haute qu'auparavant, recevront pendant un certain temps un complément du Fonds de garantie LPP. Les jeunes cotiseront à la prévoyance professionnelle dès 21 ans. Les cotisations des 35-54 ans et de leurs employeurs augmenteront.

Alors que le Conseil fédéral compte couvrir les besoins supplémentaires pour le

financement de l'AVS par une hausse de la TVA, la Commission prévoit de combiner une hausse des cotisations salariales (0,3 pour cent) et de la TVA (1 pour cent). Selon la Commission, la contribution fédérale au financement de l'AVS resterait de 20 pour cent.

Les salarié-e-s plus âgés perdant leur travail doivent pouvoir rester dans leur caisse de pension afin de toucher ensuite une rente. Actuellement, de nombreux chômeurs et chômeuses sont contraints de retirer l'argent économisé sous forme de capital.

Points importants négligés

Le Conseil fédéral visait une meilleure protection du travail à temps partiel avec la suppression du montant de coordination dans la prévoyance professionnelle. La Commission, elle, n'est parvenue qu'à une légère baisse du montant de coordination. Il est très décevant que la Commission du Conseil des Etats veuille continuer d'autoriser les compagnies d'assurance à tirer de hauts profits de la prévoyance professionnelle obligatoire et qu'elle se soit exprimée contre une augmentation de la quote-part minimum.

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

Améliorations nécessaires

Travail.Suisse reconnaît la volonté de la Commission sociale du Conseil des Etats de ficeler avec la réforme de la prévoyance vieillesse un paquet composé d'améliorations et de péjorations politiquement susceptibles d'emporter la majorité. Cependant, une amélioration de la rente AVS n'a d'utilité que si elle compense la totalité des baisses des rentes des caisses de pension. Il convient par ailleurs d'assurer une prévoyance vieillesse digne également pour les temps partiels, et la possibilité d'une retraite flexible accessible aussi aux bas revenus.

Il est tout simplement inacceptable que les compagnies d'assurances continuent de s'enrichir sans vergogne sur le dos des personnes assurées. Si le lobby des assureurs continue de se faire entendre au Parlement, cela pourrait mettre le projet en péril. Pourquoi le peuple devrait-il accepter une baisse massive du taux de conversion tandis que l'on continue de garantir de juteux profits aux compagnies d'assurance?

Secteur principal de la construction

Les négociations, maintenant!

L'an dernier, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a rompu les négociations salariales. A présent, elle refuse de négocier la nouvelle Convention nationale pour le secteur principal de la construction (CN). Syna n'acceptera pas que les travailleurs et travailleuses du bâtiment soient à nouveau lésés.

A l'automne 2014, la SSE a empêché les négociations salariales sous le prétexte inacceptable de l'existence du bureau d'analyse des risques d'Unia. Les ouvriers du bâtiment n'ont rien obtenu. A présent, la SSE veut prolonger la CN existante et ne négocier qu'à partir de septembre 2016. Il n'y a pas d'accord pour les négociations salariales 2015/2016 et il n'est pas non plus question de négocier le maintien de la retraite anticipée à 60 ans. Une attitude que Syna qualifie d'irresponsable.

Au nom des ouvriers

En tant que syndicat fonctionnant sur un modèle démocratique, nous avons adressé un large sondage aux membres Syna, SCIV (Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais) et OCST (Syndicats chrétiens-sociaux du Tessin) appartenant au secteur principal de la construction, en leur de-

mandant s'ils souhaitent accepter la proposition de prolongation de la CN ou si, au contraire, ils veulent des négociations globales. Selon plus de 90 pour cent des réponses, nos travailleurs et travailleuses du bâtiment réclament des négociations englobant la CN qui arrive à échéance fin 2015, la Convention collective de travail pour la retraite anticipée (CCT RA) et les ajustements de salaires pour 2016. Les revendications sont claires: nous voulons

- que la nouvelle CN exclue les temps de déplacements non payés, et contienne une meilleure protection en cas d'intempéries ou de trop grandes chaleurs;
- le maintien d'une rente dès 60 ans. Il faut en négocier les étapes maintenant pour en garantir le financement futur;
- une négociation immédiate des salaires: nous demandons 100 francs de plus par mois pour tous et une protection efficace contre le dumping salarial.

Nous restons inflexibles

Fort de la réponse claire des ouvriers, Syna a redemandé à la SSE de négocier. La



Syna attend des employeurs qu'ils reprennent les négociations sans tarder.

Illustration: Kurt Regotz

nécessité de trouver des solutions aux problèmes de la branche doit balayer le refus obstiné de négocier en partenariat social. L'intérêt des ouvriers du bâtiment doit passer avant l'orgueil mal placé des dirigeants des associations patronales ou syndicales. «En négociant, on crée du nouveau», comme le dit Arno Kerst dans l'éditorial.

kurt.regotz@syna.ch,
secrétaire central et
responsable des négociations pour
le secteur principal de la construction

Vue d'ensemble

Application conjointe de la responsabilité solidaire

La responsabilité solidaire a été introduite en 2013 dans la Loi sur les travailleurs détachés (LDét). Les entreprises sont désormais responsables lorsque les sous-traitants auxquels elles ont confié leur mandat contreviennent aux conditions de travail et de salaires stipulées dans la CN. Les partenaires sociaux du secteur principal de la construction ont tenté de mettre sur pied un bureau d'information commun chargé de renseigner les entreprises sur leurs sous-traitants. Mais la SSE a fait échouer ce projet. Unia Zurich a ensuite ouvert son bureau d'analyse des risques en

faisant cavalier seul. Syna n'a pas approuvé cette approche unilatérale, se déclarant constamment en faveur d'un bureau d'information géré à la fois par les associations patronales et les syndicats.

Refus injustifié

Ce printemps, la SSE a rompu les négociations salariales en invoquant ce bureau d'analyse des risques d'Unia. D'autres associations patronales ont rompu des négociations de partenariat social sous le même prétexte. Selon Syna, l'existence de ce bureau d'analyse des risques ne constitue aucunement une raison valable de refuser les négociations. Nous considérons

ce refus comme une mesure de lutte injustifiée, contrevenant à la CN.

Plus de mauvaises excuses

Entretemps, une alliance d'associations patronales du secteur principal de la construction et du second-cœur ont invité à la création d'un groupe de travail pour analyser la mise en œuvre en partenariat social de cette responsabilité solidaire. Syna et Unia se sont déclarés prêts à y participer. Pour Syna, ce groupe de travail est la bonne manière de répondre aux questions relatives à la responsabilité solidaire. Il n'en reste pas moins que les négociations pour la CN doivent continuer. (KR)

Faiblesse de l'euro

La crainte de pertes d'emplois

Les annonces de possibles suppressions d'emploi et de délocalisations à l'étranger suscitent la crainte. Est-elle justifiée, ou les employeurs forcent-ils le trait?

La faiblesse de l'euro reste le sujet brûlant dans l'économie suisse. Depuis l'abolition par la Banque nationale suisse du cours plancher avec l'euro en janvier, nous sommes confrontés à de sombres prévisions et au catastrophisme de certains employeurs, selon lesquels une récession et la perte d'emplois – jusqu'à 30 000 dans la seule industrie – seraient pratiquement inévitables. Mais ce n'est pas le cas!

L'économie se redresse

Après l'abolition du cours plancher, de nombreuses entreprises ont annoncé une prolongation du temps de travail, le gel de l'embauche, la délocalisation d'emplois à l'étranger, des restructurations, voire l'introduction de salaires en euros – mesures qui ont parfois été appliquées. Une dérégulation a aussitôt été exigée par les partis bourgeois et certains employeurs. La loi sur le travail et l'enregistrement du temps de travail ont été mis sous pression. Syna s'y est vivement opposé et a aussitôt distingué: lorsqu'il s'agit d'entreprises dont la survie est menacée, nous ne nous opposons pas à l'introduction de mesures, tant qu'elles visent clairement au maintien des emplois et sont temporaires. Mais nous refusons que l'on abuse de la faiblesse de l'euro pour optimiser le profit et favoriser les intérêts ultralibéraux.

Les plus récents indicateurs économiques nous donnent raison: contre toute attente, le produit intérieur brut a crû de 0,2 pour cent durant le second trimestre. Il n'est donc pas question de récession. Selon le SECO, la création de valeur est en légère hausse dans l'industrie de transformation, tout comme la consommation des ménages. L'euro se remet lentement mais sûrement, ce qui soulage surtout l'industrie exportant en zone euro. L'emploi croît lui aussi, de 0,4 pour cent par rapport au premier trimestre et de 1,2 pour cent par rapport à l'an dernier. Une évolution qui profite principalement au secteur tertiaire



Plutôt que de supprimer des emplois, les employeurs feraient mieux de créer des conditions de travail attractives pour lutter contre le manque de main-d'œuvre qualifiée. Photo: Fotolia

(+50 000 emplois). Quant au commerce de détail, après des réductions d'effectifs au premier trimestre, il engage à nouveau plus qu'il ne licencie. Contrairement aux prévisions très pessimistes, l'industrie n'a perdu que peu d'emplois (-2000 postes). Il est donc établi que la menace de pertes d'emplois étendue à l'ensemble des branches était injustifiée.

Certaines entreprises vont bien

Toutes les branches ne sont pas affectées de la même façon par la faiblesse de l'euro. Tandis que la finance, le secteur pharmaceutique, la chimie et la construction n'ont été que peu ou pas touchés, le commerce de détail, le tourisme et l'industrie souffrent. Pourtant, ici aussi, il convient de distinguer: les entreprises exportant principalement vers l'Asie et l'Amérique du nord profitent de la situation. Elles peuvent désormais acheter bon marché en zone euro et, grâce à un dollar fort, vendre aux Etats-Unis à de meilleures conditions. Par contre, les entreprises principalement actives sur le marché de l'UE restent très affectées, voire menacées, malgré l'amélioration de la conjoncture. Syna leur propose des solutions en partenariat social pour établir des mesures raisonnables.

Améliorer les conditions de travail

Les tentatives de certains employeurs et politiciens de péjorer les conditions de travail sous le couvert de la faiblesse de l'euro sont clairement déplacées. D'ailleurs, de moins bonnes conditions de travail rendent les branches moins attractives et accroissent le problème persistant du manque de main-d'œuvre qualifiée. A la mi-août, une entreprise suisse sur deux avait beaucoup de peine à trouver le personnel qu'il lui fallait, malgré le ralentissement de l'économie! Une réglementation attractive du temps de travail et des efforts pour accroître la compatibilité entre travail et famille motivent les salarié-e-s à fournir un travail productif et innovant. Un engagement clair en faveur de la place économique suisse et le renoncement aux délocalisations à l'étranger en vue d'une maximisation du profit sont eux aussi indispensables pour maintenir l'attractivité du travail en Suisse et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Car qui souhaiterait s'engager là où pèse la menace d'un démantèlement de l'emploi?

mathias.regotz@syna.ch,
responsable du secteur Industrie

Négociations salariales 2016

Plus de salaire, c'est réaliste!

Syna a présenté, avec son organisation faïtière Travail.Suisse, les revendications salariales pour 2016. Les salariées et salariés veulent gagner plus, et c'est justifié: dans la plupart des branches, les marges permettent une hausse des salaires.

Si je croyais à une théorie du complot, j'y verrais une confirmation: juste au moment de l'automne salarial et de ma conférence de presse sur les salaires, une perspective économique établie superficiellement incite les employeurs à voir l'avenir en noir. Mais je ne crois pas au complot, et c'est d'ailleurs nous qui avons les meilleurs arguments pour convaincre la presse qu'une hausse de salaire de 100 francs par mois est justifiée et possible pour la plupart des employé-e-s. A présent, il reste à faire entendre ce message à nos partenaires aux négociations! Les employeurs qui refusent une augmentation de salaire justifiée sous prétexte d'une baisse des prix ou de la force du franc doivent être contredits.

350 ou 1200 francs?

L'Office fédéral de la statistique a prévu cette année un renchérissement négatif de un pour cent. Si la vie devient moins chère, pourquoi Syna demande-t-il une hausse significative des salaires? C'est que si le calcul de l'institut de recherches conjoncturelles OFC à Bâle confirme une baisse des prix des transports, de l'énergie ou de l'alimentation, son spécialiste tient

Les revendications salariales en bref

- Augmentation de salaire de 100 francs par mois
- Garantie de l'emploi dans les entreprises en crise
- Egalité salariale entre femmes et hommes
- Maintien de l'obligation de saisie du temps de travail pour éviter le travail gratuit



Notre économie se porte assez bien pour que des hausses de salaires soient possibles dans de nombreuses branches.
Photo: Colette Kalt

compte de notre argument selon lequel les primes des assurances-maladie vont, elles, augmenter de trois à quatre pour cent. Dans son calcul final, l'expert relativise les économies dues au renchérissement négatif: pour une famille de quatre personnes avec un salaire moyen, la vie ne sera que de 350 francs moins chère par année. De notre côté, nous demandons une hausse des salaires de 100 francs par mois, soit 1200 francs par année. Or 350 francs, ça n'équivaut pas à 1200 francs!

La force du franc? La faiblesse de l'euro!

Il faut aussi relativiser la difficulté de la situation économique, puisque le SECO prévoit pour cette année une croissance de 0,8 pour cent et même de 1,6 pour cent pour l'an prochain. La moyenne annuelle du baromètre conjoncturel est lui aussi à nouveau atteint, malgré l'abolition par la Banque nationale du cours plancher avec l'euro. Comme l'a dit Gabriel Fischer, responsable de la politique sociale chez Travail.Suisse, lors de la conférence de presse: «Il ne s'agit pas de la force du franc, mais bien plutôt de la faiblesse de l'euro.» Ce point de vue réduit fortement les branches affectées: certaines entreprises industrielles exportant surtout dans l'espace européen, les régions touristiques ayant visé un tourisme européen et, en partie, les commerces de détail situés en zone frontalière.

Pour les autres branches, il n'y a pas de quoi se plaindre d'une crise, et la marge permet une augmentation des salaires.

Retard à combler

En matière de salaires, il y a plutôt un immense retard à combler: dans neuf des branches du secteur principal de construction et du second-œuvre, il n'y a eu aucune hausse de salaire pour 2015, alors que la construction se porte toujours très bien. C'est la raison pour laquelle nous demandons 100 francs de plus par mois pour 2016.

Vingt pour cent des plus bas salaires se trouvent dans le commerce de détail. Nous demandons donc 100 francs de plus pour toutes celles et ceux qui gagnent moins de 5000 francs par mois.

Les salaires ont tendance à stagner dans la santé, branche dans laquelle le personnel ne reste pas longtemps en raison de la grande charge physique et psychique du travail. Une rétribution plus équitable contribuerait à lutter contre le manque de main-d'œuvre qualifiée.

Ce même manque de main-d'œuvre qualifiée représente pour l'industrie un problème bien plus grave que le cours de l'euro. Il convient d'y répondre par un réel engagement pour la place industrielle suisse et/ou des salaires plus élevés, plutôt que par des délocalisations et une constante stagnation salariale qui font fuir les employé-e-s.

arno.kerst@syna.ch, président

Nettoyage Suisse alémanique

Des conditions de travail équitables

Malgré une situation difficile sur le marché du travail, ressentie aussi par les employé-e-s dans la branche du nettoyage, la Convention collective de travail (CCT) a pu être prolongée jusqu'en 2017.

Depuis onze ans, la CCT de la branche du nettoyage en Suisse alémanique constitue la base de conditions de travail équitables et favorise la professionnalisation de la branche. Environ 1850 entreprises ainsi que 53 000 travailleuses et travailleurs sont soumis à cette CCT. Syna et les autres partenaires sociaux n'ont pas ménagé leurs efforts pour leur conserver ces acquis. Les cours du change et la situation politique en Europe suscitent l'insécurité. La branche du nettoyage n'y échappe pas: la délocalisation de sites de production supprime des espaces à nettoyer et entretenir. Il y a moins de travail, réparti entre plus de travailleuses et travailleurs, ce qui accroît la pression sur les prix.

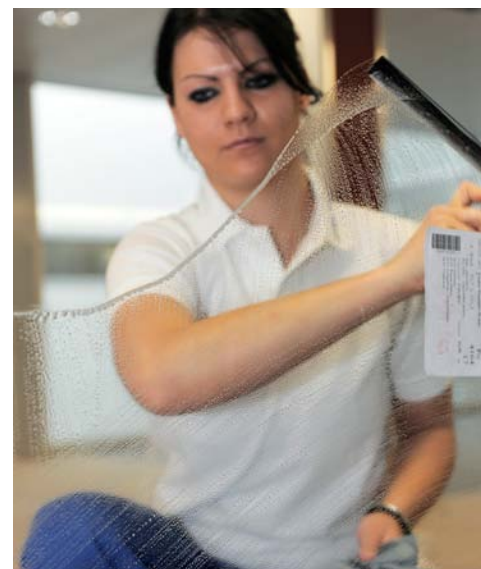
La formation, ça paie

Le renouvellement de la CCT pour 2016/2017 définit les conditions cadres aussi bien pour le personnel que pour les employeurs et améliore les conditions de travail. Les partenaires sociaux souhaitent ajouter un chapitre à cette évolution positive: le système salarial doit être plus étroitement lié à l'évolution de la formation du personnel.

La CCT en bref

Les conditions cadres de la CCT 2011-2015 sont globalement inchangées. Désormais, les employeurs sont contraints d'enregistrer la durée de travail. Cette mesure devrait faciliter le calcul des indemnités de déplacement et de repas lors de l'exécution et des vérifications de comptabilité salariale et permettre d'établir clairement le nombre d'heures travaillées, les heures supplémentaires et les pauses. Le personnel peut en tout temps demander à consulter le contrôle du temps de travail.

Il n'y aura pas de hausse des salaires minimaux en 2016. En 2017 en revanche, ils seront augmentés de 20 à 50 centimes de



La CCT a été prolongée.

Photo: Allpura

l'heure dans toutes les catégories professionnelles. Pour les salaires les plus bas, cela représente une hausse de 1,62 pour cent.

irene.darwich@syna.ch, secrétaire centrale pour la branche du nettoyage

Foxtown Factory Stores, Mendrisio

Bradé, le commerce de détail?

En autorisant l'ouverture dominicale du centre Foxtown à Mendrisio (TI), le Conseil fédéral a ouvert encore un peu plus la porte à la libéralisation dans le commerce de détail. Quid de la protection des travailleuses et travailleurs?

Une rondelle de saucisson par-ci, un morceau de lard par-là: le cadre politique dans lequel s'inscrit le commerce de détail a tout d'une assiette bernoise. Une déréglementation chasse l'autre; les shops de stations-service peuvent désormais rester ouverts toute la nuit, et une ouverture dominicale ne nécessitant pas d'autorisation menace jusqu'aux centres commerciaux. La modification d'ordonnance du

Conseiller fédéral Schneider-Amman autorise ainsi les centres commerciaux répondant aux besoins d'une clientèle touristique internationale à employer régulièrement du personnel le dimanche. Certes, ces commerces doivent satisfaire à un minimum de critères relatifs à leur offre, leur clientèle et leur emplacement, mais ces critères sont si flous qu'avec un peu de pression politique, plusieurs centres commerciaux pourront profiter de cette nouvelle réglementation.

Protéger le personnel

Syna n'est bien évidemment pas contre la stimulation de l'activité économique. Mais celle-ci doit s'effectuer dans un cadre cohérent et ne saurait en aucun cas saper la protection des travailleurs et travailleuses. La nouvelle réglementation prévoit pour le

personnel travaillant le dimanche des compensations allant au-delà des dispositions légales. Une mesure peu efficace, puisque qu'en cas de travail dominical régulier, la loi ne connaît pas de prestations financières supplémentaires à celles déjà incluses dans le salaire de base. Les revendications sont donc aisément définies: une convention de travail plus détaillée est indispensable! Celle-ci ne devra pas seulement garantir suffisamment de jours de congé consécutifs, mais également un dédommagement financier équitable pour le personnel prêt à travailler le dimanche, jour de congé.

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

Congé paternité

Du temps aussi pour les papas

Travailler et être une maman ou un papa, sans stress, avec partage des tâches, est-ce vraiment une utopie? Dans un monde idéal, le temps consacré aux enfants devrait être le même pour le plein épanouissement de tous.

Dans ce monde idéal, le travail devrait être rémunéré de façon à permettre à toute une famille de vivre dans la sérénité. Ce monde idéal, on peut en rêver. Ou tenter d'y parvenir à force de petits pas, d'améliorations salariales, de compréhension et d'empathie ...

Tour d'Europe

Visitions tout d'abord quelques pays d'Europe dont nous sommes proches, du moins par les frontières. En Espagne existe la possibilité de transférer dix de leurs seize semaines de congé maternité au papa. En France, la nouvelle législation prévoit de six mois à un an, sous réserve qu'un des parents poursuive son activité professionnelle. En Allemagne, sa durée est passée de deux ans à un an maximum. Quant à la Suède, les parents sont ceux qui réussissent le mieux à équilibrer leurs responsabilités familiales et leurs activités professionnelles, avec le taux de pauvreté des enfants le plus bas de l'UE. La politique familiale de ce pays vise à soutenir le modèle familial où les deux conjoints travaillent et à assurer que les femmes et les hommes ont les mêmes droits et obligations en ce qui concerne la famille et le travail. A l'autre bout, on retrouve l'Irlande qui, avec ses 26 semaines de congé maternité, ne prévoit rien pour les pères qui ne peuvent bénéficier «que de» quatorze semaines, mais non payées!

Et en Suisse?

Une étude de Travail.Suisse révèle des disparités étonnantes entre nos divers cantons ou villes romandes. Le congé-maternité semble définitivement être en-



A l'instar des mamans, les papas veulent passer plus de temps avec leurs enfants.

Photo: Travail.Suisse

tré dans les mœurs. Il reste tout de même encore des progrès à faire. Quant au congé-paternité, il est souvent très mal interprété. Fini le temps où le jour de congé suivant la naissance d'un enfant était consacré à la fête! Terminé l'époque où des «machos» plastraient, fiers de «leur» fils ou fille. Aujourd'hui, les jeunes papas éprouvent un besoin fondamental de participer, non seulement à la naissance, mais à l'éducation de leur enfant. Ils sont «partie prenante», de la conception jusqu'aux couches, au biberon, aux commissions et à la balade en poussette. Mieux, ils revendiquent le droit d'être reconnus comme tels.

Dans nos cantons romands, si le Jura, en tête, octroie douze jours, Genève et le Valais dix jours, Neuchâtel, Vaud et Fribourg concèdent cinq jours! Bien évidemment, des exceptions existent dans les différentes conventions collectives de travail. Alors que la Suisse romande se réjouit d'être en tête sur les allocations familiales, le congé-paternité reste toujours un sujet qui fait, au mieux sourire, au pire grimacer.

Une requête urgente

Dans cet ordre d'idée, des papas se sont rassemblés sur la Place fédérale fin août dernier. Ils revendiquent le droit à un congé-paternité correct pour leur permettre de profiter des premiers jours de leur enfant et soulager la charge de la maman. De plus, une enquête récente de Travail.Suisse démontre que plus de 80 pour cent, tout âge confondu, se déclarent en faveur de ce congé.

Sera-t-il vraiment nécessaire de recommencer une croisade en faveur des papas à l'image de celle entreprise depuis des dizaines d'années pour la reconnaissance de l'égalité entre homme et femme? Dans un monde en constante évolution, quelle plus belle égalité que celle d'un père et d'une mère élevant ensemble leurs enfants tout en travaillant?

béatrice.butikofer@syna.ch,
rédactrice de la région romande

**Début septembre, la Commission sociale du Conseil des Etats botte en touche et renvoie le congé-paternité aux calendes grecques!*

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

Fribourg/Neuchâtel: Véronique Rebetz,
veronique.rebetz@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 8/15:

Clôture de la rédaction: 21 septembre
Date de parution: 9 octobre

Région Fribourg

Pour innover et non rabâcher

Syna recommande de voter pour Diego Frieden, secrétaire central Syna, responsable de l'industrie des machines, de la pharmacie et de la chimie en Suisse romande et de l'horlogerie et l'énergie pour l'ensemble de la Suisse. Diego se présente au Conseil national sur une liste fribourgeoise (liste 4, Centre Gauche-PCS). Il répond à nos questions.

Syna: Quelles seront tes priorités lorsque tu seras Conseiller national? De nombreux travailleurs et travailleuses en Suisse ne sont pas encore protégés par une CCT. Vas-tu faire bouger les choses?

Diego Frieden: Oui, c'est ce que je veux! Notre pays se porte bien, son économie est solide (malgré la crise du franc fort). Mais derrière ce constat il y a des gens, des personnes pour qui la réalité n'est pas si simple. Je veux me battre à Berne pour que chacune et chacun dans notre pays puissent aussi vivre une vie heureuse et bénéficier de ce bien-être auquel ils contribuent par leur travail et par leurs impôts. Cela s'applique particulièrement aux plus faibles de notre société, comme nous le rappelle le préambule de la Constitution. Et le cas des travailleuses et travailleurs sans CCT est emblématique: tout le monde loue sans cesse les mérites du partenariat social (à raison!), mais si l'on creuse un peu on découvre toutes ces personnes qui en sont exclues. Ce n'est pas juste, il nous faut agir auprès des entreprises et des branches pour qu'elles ne fassent pas que vanter le partenariat social, mais qu'elles contribuent à le renforcer et le construire là où il n'est encore qu'un slogan. Voilà mon objectif: passer des slogans flatteurs à la construction de solutions concrètes pour notre pays, dans le domaine du travail et pour tous les nombreux défis qui attendent la Suisse ces prochaines années.

Est-ce important, pour Syna, d'être représenté au Conseil national?

Tout d'abord, je tiens à remercier Syna pour la confiance que le syndicat et ses



Diego Frieden devant l'Hôtel de ville: Il ne suffit pas de vanter le partenariat social, il faut le construire et le renforcer!
Photo: Maurice Page

membres me témoignent en recommandant de voter pour ma liste et moi. J'en suis très honoré. Syna dispose déjà à travers Travail.Suisse d'un relais politique au Parlement fédéral pour les dossiers qui lui tiennent à cœur. Mais un Conseiller national issu de Syna aura un impact plus fort et donnera certainement une visibilité plus grande à notre syndicat et en particulier au travail remarquable que font mes collègues chaque jour dans tout le pays.

Syna, en tant que syndicat, ne fait pas de politique au sens strict, car notre syndicat n'est pas affilié à un parti ou une mouvance politique. Je salue ce pluralisme, qu'il soit syndical ou politique, et c'est d'ailleurs une des valeurs de Syna. Toutefois, ces valeurs sont très claires, et il faut reconnaître que certains partis et personnes qui font de la politique dans notre pays les bafouent chaque jour dans leurs actes et leurs propos: Syna et ses membres doivent en être conscients! Au-delà de cela, Syna doit pouvoir œuvrer politiquement pour trouver des solutions équilibrées (mais aussi innovatrices, parfois il me semble que nous répétons les mêmes choses depuis trente ans!) pour l'ensemble de la société. C'est ce que font déjà de nombreux membres de Syna dans les parle-

ments locaux et cantonaux, et c'est ce que je compte faire à Berne!

Tu vas te marier le 12 décembre. Comment concilieras-tu tes engagements politiques et professionnels avec ta nouvelle famille?

Il faut plutôt demander à ma future femme (rires). Effectivement, ma candidature au Conseil national en octobre est la dernière ... en tant que célibataire! Comme tant de familles dans notre pays, ma nouvelle famille va être confrontée à un défi de taille: organiser la vie de chacun de ses membres en respectant tout le monde et en donnant à chacun l'espace dont il a besoin, ce n'est pas une mince affaire. Je ne suis donc qu'un seul des membres de cette famille (même si j'en suis le seul syndiqué pour l'instant, mais j'y travaille) et il me faudra dialoguer avec mon épouse et les enfants. Cela impliquera de faire des choix: j'en suis conscient et nous en avons déjà parlé. Mais la famille sera la priorité: il est absurde de s'engager avec acharnement pour défendre des droits et une égalité entre femme et homme quand on ne les vit pas soi-même!

**le team Fribourg,
fribourg@syna.ch**

Région Fribourg/Neuchâtel

Groupement des retraité-e-s

Le Comité du groupement des retraitées et retraités de la région Fribourg/Neuchâtel, réuni à deux reprises entre le début et la fin de l'été afin de préparer au mieux ses activités 2016, souhaite connaître les avis des personnes âgées de 58 ans et plus, membres du syndicat en Suisse romande.

Nous vous proposons donc de répondre au questionnaire que vous retrouverez en ligne sur www.syna.ch dans la rubrique consa-

crée à la région Fribourg (www.fribourg-neuchatel.syna.ch).

Parmi les questions importantes figure la mise en place d'une structure propre pour les personnes retraitées et préretraitées. Il nous semble en effet important de connaître vos suggestions ou de partager vos expériences professionnelles.

Nous serions évidemment heureux si vous désiriez vous impliquer dans ce projet. Vous pourriez proposer des activités à organiser, des thèmes à développer telles qu'activités conviviales, conférences, débats, cours ou activités ludiques. Nous aimerions connaître votre avis sur les cours ARC dispensés par notre organisation faîtière Travail.Suisse.

Enfin, seriez-vous intéressé-e à participer à un débat sur la défiscalisation des rentes AVS? N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques particulières. Nous vous remercions de votre disponibilité et restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Merci de nous retourner le questionnaire jusqu'au 31 octobre 2015. Nous comptons sur vos nombreuses réponses pour établir un calendrier 2016 au plus près de vos desideratas.

**le team Fribourg,
fribourg@syna.ch**

Région Vaud

Concours de recrutement 2015

Le Comité régional organise un concours de recrutement étalé sur une année, de juin 2015 à juin 2016. Des prix attendent chaque participant-e. Un super-prix sera également distribué au meilleur recruteur ou à la meilleure recruteuse. Le résultat sera annoncé aux membres lors de l'assemblée Syna Vaud de juin 2016.

Comment ça marche?

Chaque membre est invité à convaincre le plus de personnes possible de nous rejoindre et d'adhérer à notre syndicat Syna (collègues, amis, famille).

Comment faire?

Remplir vous-même le bulletin d'adhésion du nouveau membre et nous l'envoyer ou donner l'adresse de la personne intéressée. Un ou une secrétaire syndicale prendra contact et si cette personne adhère au syndicat, cette



Ensemble, nous sommes forts!

adhésion sera mise sur votre compte.

Pour mémoire:

Les prestations de Syna

- Conseils juridiques et interventions syndicales, indemnités de grève
- Protection juridique, droit du travail et assurances sociales incluses dans les cotisations syndicales et Multi-risque COOP avec un supplément pour ceux et celles qui le souhaitent
- Cours auprès de l'Institut ARC et parti

icipation à la formation continue

- Primes d'apprentissage
- Syna-Magazine
- Chèques REKA à prix préférentiel
- Remboursement de la contribution professionnelle pour les métiers du bâtiment, de l'artisanat, de l'industrie et du nettoyage soumis à une convention collective
- Caisse de chômage Syna 57012.
- Invitations aux multiples activités du centre culturel Syna Vaud

Contact pour le matériel d'adhésion et/ou pour signaler un nouveau (ou une nouvelle) membre potentiel auprès de Syna, rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, 021 323 86 17, ou auprès de nos responsables syndicaux:

Fernando Ferreira au 079 874 78 77

Richard Sendra au 079 212 86 68

Thierry Lambelet au 079 632 34 58

le team Vaud,
vaud@syna.ch

La formation dans la propreté

Une affaire de spécialistes

La Fédération romande des employeurs en nettoyage (FREN), soucieuse de professionnaliser la branche du nettoyage et ses métiers, a décidé de créer sa propre école, la Maison romande de la propreté (MRP). Fondée en 2004, elle est gérée par la Fondation de la MRP où siègent une délégation patronale et une syndicale, dont notre secrétaire syndical vaudois, Thierry Lambelet.



La profession offre de belles perspectives de travail en Suisse et à l'étranger.

Photo: fair-clean.ch

L'agent ou l'agente de propreté effectuent les nettoyages de bâtiments (bureaux, logements, usines, centres commerciaux, parking, établissements hospitaliers, aéroports, locaux d'exposition, etc.), de trains, d'autocars, etc. Ils procèdent à l'entretien des façades, vitres, parois, plafonds, éléments mobiles ou fixes, planchers, revêtements de sol, installations sanitaires, de climatisation et de chauffage. Ils peuvent également être amenés à entreprendre des travaux simples de désinfection et de lutte contre les parasites.

Une profession exigeante

Lorsqu'on évoque le terme «nettoyage», la première image qui vient à l'esprit est un torchon, un balai ou un aspirateur, tenu par une personne en sueur ... Or, ce domaine est en constante évolution depuis longtemps. Tout d'abord femme ou homme de ménage, cette fonction a évolué en technicien ou technicienne de surface pour devenir enfin agent-e de propreté, un

terme certes moins péjoratif mais beaucoup plus exigeant, demandant une professionnalisation toujours plus pointue. L'agent-e de propreté effectue les nettoyages de bâtiments (bureaux, logements, usines, centres commerciaux, parking, établissements hospitaliers, aéroports, locaux d'exposition, etc.), de trains, d'autocars, etc. Il procède à l'entretien des façades, vitres, parois, plafonds, éléments mobiles ou fixes, planchers, revêtements de sol, installations sanitaires, de climatisation et de chauffage.

C'est pour atteindre ces objectifs que l'offre de formation aux métiers de la propreté a été fortement développée et comprend des cours dans les domaines des techniques d'entretien ou de nettoyage, l'organisation et le management des équipes. La MRP forme aux apprentissages d'agent/agente de propreté AFP et CFC. De plus, une large palette de cours de formation continue s'adresse à toutes les catégories d'employés.

Véritable outil de formation

Porteur d'emplois, le secteur de la propreté mobilise en Suisse romande plus de 400 entreprises et 11 000 personnes salariées, pour un chiffre d'affaires supérieur à un milliard. Après avoir obtenu en 2002 l'extension d'une CCT du canton de Vaud, les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre à disposition des agent-e-s de propreté un véritable outil de formation.

Aujourd'hui, les entreprises d'hygiène et de propreté recrutent et offrent de belles perspectives de carrière en Suisse et à

l'étranger. Que ce soit dans le nettoyage de base, l'organisation des chantiers, le nettoyage en milieu hospitalier ou la remise en états de sols, sanitaires, etc., ou encore l'encadrement d'une équipe de nettoyage, des cours sont régulièrement organisés par la MRP et sont sanctionnés par des diplômes ou des maîtrises professionnelles. En effet, l'évolution des techniques de travail demande la mise en place d'un enseignement professionnel ad hoc.

Pour cette fin d'année, quelques modules sont disponibles:

- Pour nettoyage en milieu hospitalier, le 6 octobre 2015, cours destiné aux agent-e-s d'entretien et responsables, sur les infections, l'hygiène, les opérations de bio-nettoyage et de désinfection en milieu hospitalier.
- Pour encadrer une équipe de nettoyage, les 22, 23 et 28 octobre 2015, sur le rôle et les missions du responsable, la communication et le management, la motivation des collaborateurs/trices, le contrôle et la gestion des conflits.
- Pour le chiffrage d'un contrat d'entretien, les 14, 21 et 28 octobre 2015, pour la calculation et l'établissement d'un cahier des charges.

Concernant les coûts de ces formations, la Commission paritaire les prend en charge si l'entreprise est soumise à la CCT pour le secteur du nettoyage en bâtiment pour la Suisse romande.

beatrice.butikofer@syna.ch
rédaCTRICE de la région romande

Si ces offres de formation vous intéressent, vous pouvez vous adresser à Syna, rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, tél. 021 323 86 17. Nous vous donnerons tous les renseignements nécessaires sur les différents modules de cours et le formulaire d'inscription. Vous trouverez également des informations utiles sur le site www.maison-delaproprete.ch ou sur celui de la FREN www.fren-net.ch.

Edilizia principale

Trattative immediate!

L'anno scorso la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) ha interrotto le trattative salariali. Ora si rifiuta di negoziare il nuovo Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM). Ma Syna non accetta che a pagare il prezzo siano ancora una volta i lavoratori edili.

Nell'autunno del 2014, adducendo motivazioni inaccettabili – l'esistenza di un «Servizio di analisi del rischio» istituito da Unia Zurigo – la SSIC ha interrotto le trattative salariali, e i lavoratori edili ne sono usciti a mani vuote. Ora la stessa SSIC cerca di rimandare alle calende greche i negoziati per il rinnovo dell'attuale CNM, chiedendo di sedere al tavolo delle trattative solamente a settembre 2016. Nessuna negoziazione salariale 2015/2016 è stata confer-

mata, e non è stata intavolata nemmeno la garanzia di pensionamento a partire dai 60 anni d'età. Syna lo ritiene un atteggiamento irresponsabile.

Nel nome degli edili

Essendo un sindacato a base democratica, abbiamo chiesto direttamente alle nostre colleghe e ai nostri colleghi di esprimere il loro parere. In un sondaggio condotto su ampia scala abbiamo voluto sapere dagli affiliati dell'edilizia principale di Syna, Sindacati Cristiani del Vallese (SCIV) e Organizzazione Cristiano Sociale ticinese (OCST) se approvano la proposta della SSIC di prorogare il CNM o se preferiscono intavolare la discussione sul pacchetto di rivendicazioni. La stragrande maggioranza degli interrogati (oltre il 90 per cento) auspica l'avvio di trattative. I nostri lavoratori edili



Syna attende dagli imprenditori la ripresa immediata delle trattative.
Foto: Colette Kalt

chiedono dunque negoziazioni simultanee per il CNM, che giungerà a scadenza a fine 2015, il contratto collettivo di lavoro per il pensionamento anticipato (CCL PEAN) ed eventuali adeguamenti salariali 2016. Le richieste sono chiare:

- con il CNM i tempi di spostamento non remunerati dovranno essere aboliti, ed esigiamo una protezione migliore in caso di intemperie e di canicola;
- la garanzia di una rendita di vecchiaia a partire da 60 anni è una delle esigenze fondamentali dei lavoratori edili. Occorre negoziare subito i passi necessari per assicurare un futuro al pensionamento flessibile;
- occorre negoziare immediatamente sui salari; esigiamo un aumento di 100 franchi al mese per tutti e una protezione efficace contro il dumping salariale.

Noi non molliamo

Sulla base di queste chiare risposte dei lavoratori edili, Syna ha rinnovato l'invito alla SSIC a sedere al tavolo delle trattative. Trovare una soluzione ai problemi ancora insoluti nel settore dell'edilizia è più importante che rifiutare ostinatamente colloqui fra le parti sociali. L'attenzione va rivolta agli interessi dei lavoratori edili, non alle frivole scaramucce per il prestigio ai vertici confederali. «Ci si rinnova negoziando», ha scritto Arno Kerst nell'editoriale.

Kurt Regotz, segretario centrale, capo della delegazione alle trattative per l'edilizia principale

In sintesi

Esecuzione congiunta della responsabilità solidale

Nel 2013, nella legge sui lavoratori distaccati è stata introdotta la nozione di responsabilità solidale. Secondo tale nozione, l'appaltatore primario risponde civilmente del mancato rispetto da parte dei subappaltatori dei salari minimi e delle condizioni lavorative previsti dal CNM. I partner sociali dell'edilizia principale prevedevano di istituire un punto d'informazione congiunto in grado di ragguagliare le imprese in merito alle ditte da loro ingaggiate, ma la SSIC ha interrotto il progetto. Con un'azione individuale, Unia Zurigo ha allora istituito un «Servizio di analisi del rischio». Syna non ha approvato questo ufficio informazioni unilaterale e si è sempre espresso per un punto d'informazione sostenuto congiuntamente dalle unioni patronali e sindacali.

Rifiuto ingiustificato

Questa primavera la SSIC ha interrotto unilateralmente le trattative salariali, adducendo come giustificazione l'istituzione del citato Servizio di analisi del rischio. Anche altre associazioni di imprenditori hanno rifiutato con la stessa motivazione le trattative previste dal partenariato sociale. Per Syna l'esistenza di questo servizio non è assolutamente un motivo valido per rifiutare ogni negoziazione. Al contrario, riteniamo un simile rifiuto un'ingiustificata misura di lotta contraria alle disposizioni del CNM.

Solo futili pretesti

Frattanto un'alleanza tra associazioni degli imprenditori dell'edilizia principale e dei rami accessori dell'edilizia ha invitato a istituire un gruppo di lavoro per analizzare con tutte le parti sociali l'esecuzione della responsabilità solidale. Syna e Unia hanno dichiarato la loro disponibilità ad aderire a tale iniziativa. Syna considera il gruppo di lavoro la via giusta per trovare una soluzione alla questione dell'esecuzione della responsabilità solidale. Ma c'è un ma: le trattative per il CNM devono proseguire. (KR)

Sector industrial

Paso a paso hacia la jubilación

Flexibilidad es algo importante en la rutina de trabajo. Por lo tanto es natural, que la jubilación también sea flexible. Eso proporciona nuevas oportunidades a los empleados y a las empresas. El sector de cubiertas y tejados y el Syna han desarrollado un modelo que ya ha beneficiado el 100° trabajador.

Hoy es lunes. Para Marco Braunwalder el lunes hace parte del fin de semana desde Junio de 2015. Él puede desayunar con calma, leer el periódico, ayudar a su mujer en casa y por la tarde hacer un tour en bicicleta: Marco tiene más tiempo para su familia y para disfrutar de la vida. Además, el fin de semana largo le permite descansar del esfuerzo físico, lo que es bueno para su salud.

Marco Braunwalder es el 100° beneficiario del modelo de jubilación anticipada del sector de cubiertas y tejados (VRM). La fundación VRM fue establecida en Enero de 2010. Más de 900 empresas y 4500 empleados toman parte en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) establecido por la fundación. Los empleados y las empresas del sec-

tor pagan un pequeño porcentaje salarial para mantener el CCT. Estas son las condiciones para poder beneficiar del modelo de jubilación anticipada VRM:

- le faltan un máximo de 5 años para la jubilación
- en los últimos 25 años ha trabajado por lo menos 15 en el sector de cubiertas y tejados
- en estos 15 años ha trabajado por lo menos 7 en la misma empresa de cubiertas y tejados

Mantener los conocimientos en la empresa

La empresa Schwizer Spenglerei und Dach AG en Gossau SG, en la que trabaja Marco Braunwalder, informa sus empleados en detalle sobre el modelo de jubilación anticipada, en particular los que reúnen las condiciones necesarias. René Müggler, gerente y propietario, opina sobre el tema: «Los trabajadores de la construcción con más de 60 años tienen una condición física más limitada, pero sus conocimientos y su experiencia son recursos valiosos para nuestra empresa.»

Después de varias conversaciones, la empresa y Marco decidieron que él iría trabajar un 80 por ciento después de cumplir 60 años, un 60 por ciento a partir de otoño de 2015 y un 50 por ciento a partir de la primavera de 2016. El tejador trabaja desde



Marco Braunwalder está satisfecho. Cinco años antes de jubilarse, ha logrado equilibrar el trabajo y el tiempo libre.

Foto: VRM sector de cubiertas y tejados

1990 en la misma empresa, reúne todas las condiciones y gracias a los pagos de compensación de la VRM casi no tuvo reducción salarial.

Mejor calidad de vida

El modelo de jubilación anticipada da una nueva calidad de vida a los trabajadores y permite prepararse calmadamente para la jubilación. Syna cree que más trabajadores, también de otros sectores, deberían tener acceso a un plan de jubilación flexible. Para esto es necesario asegurar la financiación pero también la disposición de las empresas a tomar parte en estos modelos. Syna va a hacer todo lo posible para que más trabajadores de varios sectores puedan retirarse de la vida de trabajo con dignidad y flexibilidad.

hans.maissen@syna.ch,
director sector industrial,
miembro de la dirección de la
fundación VRM cubiertas y tejados

Sector de la construcción

En una encuesta dirigida a los trabajadores de la construcción miembros del Syna, del sindicato cristiano del Wallis (SCIV) y del sindicato cristiano-social del Ticino (OCST), preguntamos lo siguiente: ¿Están ustedes de acuerdo con la prórroga del Contrato Nacional de Trabajo (CNT) de la Construcción, como propuso la asociación de empresas constructoras? ¿O quieren ustedes nuevas negociaciones del contrato? Los resultados de la encuesta revelaron que más del 90 por ciento de los interrogados quieren nuevas negociaciones. Estas son sus demandas:

- En el nuevo CNT queremos pago por gastos de viaje y más protección en caso de malas condiciones meteorológicas.
- La garantía de la pensión de jubilación a los 60 años es esencial para los trabajadores de la construcción. Hay que empezar las negociaciones ahora, para garantizar la pensión en el futuro.
- Hay que negociar los salarios ahora! Exigimos un aumento de 100 francos al mes. También necesitamos más protección contra el dumping salarial.

Construção civil

Negociações, agora!

O ano passado, a associação de empreiteiros (SBV) interrompeu as negociações salariais. Agora recusa-se a negociar um novo Contrato Nacional de Trabalho (CNT). A Syna não vai deixar que os trabalhadores da construção civil sejam outra vez prejudicados.

Em outono de 2014 a SBV bloqueou as negociações salariais sob o pretexto da fundação do centro de análise de risco pela UNIA Zurique. Os funcionários da construção civil saíram a perder. Agora os empreiteiros querem adiar as negociações do CNT, prolongar o contrato existente e só voltar a negociar em Setembro de 2016. Continuam também sem garantir negociações salariais para 2015/16 nem a reforma aos 60 anos. A Syna acha este comportamento irresponsável.

Em nome dos trabalhadores da construção

Como somos um sindicato democraticamente organizado, pedimos a opinião diretamente os nossos colegas. Fizemos um grande inquérito entre funcionários da construção civil, sócios da Syna, do sindicato cristão de Wallis (SCIV) e do sindicato cristão-social do Ticino (OCST). Perguntamos se eles aceitariam o prolongamento do Contrato Nacional de Trabalho existente,



A Syna espera da associação de empreiteiros, que as negociações sejam imediatamente retomadas. Foto: Colette Kalt

como querem os construtores, ou se queriam novas negociações. Mais de 90 por cento dos interrogados querem novas negociações.

Resumindo, os funcionários querem renegociar o Contrato Nacional de Trabalho que cessa no fim de 2015, a reforma flexível, e um eventual ajuste salarial em 2016. As exigências são as seguintes:

- Queremos pagamento de despesas de viagem e mais proteção em caso de mau tempo ou muito calor.
- A reforma flexível a partir dos 60 anos tem que ser garantida. Temos que começar a negociar agora, para assegurar o financiamento da reforma.
- Queremos negociações salariais agora! Exigimos um aumento de 100 francos

por mês. Precisamos também de mais proteção contra dumping salarial.

Continuaremos persistentes

Depois deste inquérito a decisão dos trabalhadores ficou bem clara, por isso a Syna exigiu uma vez mais dos empreiteiros a continuação das negociações. É mais importante resolver os problemas no setor da construção do que guerras inúteis entre as associações. Como o nosso presidente Arno Kerst disse no editorial: «Novas soluções só surgem negociando.»

**Kurt Regotz,
secretário central e diretor de negociações na construção civil**

Perspetiva geral

Responsabilidade solidária em conjunto

Em 2013 saiu a lei de destacamento dos trabalhadores que inclui o artigo de responsabilidade solidária. Este artigo faz com que os empreiteiros tenham que assumir a responsabilidade, se as firmas por eles contratadas não cumprirem as condições estipuladas pelo Contrato Nacional de Trabalho. Os parceiros sociais da construção civil queriam criar um centro de informação comum para informar os empreiteiros. Mas a associação de empreiteiros (SBV) não aceitou a proposta. Isto fez com que a UNIA criasse o centro de análise

de risco sozinha. A Syna não aprovou este projeto e sempre tentou criar um centro de informação juntamente com associações de empregadores e sindicais.

Recusa sem justificação

Em outono de 2014, a SBV interrompeu as negociações salariais por conta própria, dando como razão a criação do centro de análise de risco. Outras associações de empresas também interromperam negociações com o mesmo pretexto. Para a Syna, a existência do centro não é razão para estagnar as negociações. Para nós, esta

recusa é um ataque que viola o Contrato Nacional de Trabalho.

Chega de desculpas

Entretanto, várias associações de empregadores do setor da construção civil formaram uma mesa redonda para analisar a implementação da responsabilidade solidária. A Syna e a UNIA concordaram em participar neste debate. Para a Syna, esta mesa redonda é o caminho certo para discutir estas questões. Mas de todos os modos, as negociações do Contrato Nacional de Trabalho têm que continuar. (KR)

Cours 2015



Nouveautés jurisprudentielles: droit du travail et assurances sociales.

Mercredi, le 7 octobre 2015 de 9h00 à 17h00, Au Parc Hôtel, Fribourg.

Contenu: Transferts d'entreprise et licenciements collectifs: nouvelles dispositions légales; travail du dimanche et des jours fériés; cas de licenciement abusif pour cause de maladie ou d'âge du travailleur; contrat mixte: règles applicables pour la résiliation.

Intervenante: Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna

Inscription: jusqu'au samedi 19 septembre 2015

Pour les jeunes de moins de 25 ans

3^e Conseil national de Jeunesse.Suisse.

Samedi, le 10 octobre 2015 à 10h00 jusqu'au dimanche, le 11 octobre à 15h00, Centre de formation et séminaire Antoniushaus Mattli, Morschach.

Contenu: Discussions au sein des workshops sur la politique, la mise en réseau, les conseils et la formation. Elaboration du programme d'activités pour 2016 de Jeunesse.Suisse. Des intervenant-e-s externes de la politique et des spécialistes sont invité-e-s aux workshops. Une table ronde à laquelle prend part un conseiller national ou un conseiller aux Etats a en outre lieu le dimanche. On entend plusieurs langues au cours de ce week-end (all/fr évtl. it).

Intervenants: équipe trilingue de Jeunesse.Suisse

Inscription: jusqu'au vendredi 18 septembre 2015

Droit du travail.

Vendredi, le 16 octobre 2015 de 9h00 à 17h00, SCIV, Sion.

Contenu: Dans le cadre du cours seront examinés: le contrat de travail soumis au droit privé; la loi fédérale sur le travail et les conventions collectives. Un accent particulier sera mis sur l'analyse des principales règles du Code des obligations sur le contrat de travail individuel de travail (art. 319ss du CO), notamment du travailleur et de l'employeur ainsi que la fin des rapports de travail.

Intervenant: Fabien Carron, juriste cantonal SCIV

Inscription: jusqu'au mercredi 16 septembre 2015

Cas spéciaux de l'assurance sociale.

Mercredi, le 11 novembre 2015 de 9h00 à 17h00, Au Parc Hôtel, Fribourg.

Contenu: Chômage: mise à jour sur les nouveautés de la jurisprudence; licenciements ordinaires; pratique du chômage concernant la pénalité à appliquer; moyens légaux de défense contre cette pénalité; à quoi faut-il faire attention dans la lettre de licenciement? Les réflexes à avoir en tant qu'employé, face à l'assurance chômage, pour éviter des pénalités; conventions de départ: aider les collaborateurs à bien la lire et à faire attention avant de la signer. Questions relatives à l'assurance accident et l'assurance invalidité.

Intervenante: Mme Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna

Inscription: jusqu'au lundi 12 octobre 2015

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

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

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

Enveloppe des édifices

Pas à pas vers la retraite

Dans le monde du travail, la flexibilité est à l'ordre du jour. Quoi de plus naturel donc que d'aborder le départ à la retraite de manière flexible. En collaboration avec Syna, la branche suisse de l'enveloppe des édifices a développé un modèle dont une centaine de personnes ont déjà bénéficié.

Lundi. Pour Marco Braunwalder, ferblantier, ce jour fait partie du week-end depuis juin 2015. Déjeuner tranquillement, lire le journal, effectuer les tâches ménagères et faire les courses ensemble avant de partir pour un tour à vélo l'après-midi. Marco et sa compagne apprécient d'avoir plus de temps l'un pour l'autre, pour la famille, pour profiter des bons côtés de la vie. Et, avantage non négligeable, cette prolongation du repos a des effets positifs sur la santé de Marco.

Marco Braunwalder est le 100^e bénéficiaire du modèle de préretraite de la branche suisse de l'enveloppe des édifices (MPR enveloppe des édifices). La Fondation MPR toiture et façades a vu le jour le 1^{er} janvier 2010. Ce MPR fait partie intégrante d'une Convention collective de travail déclarée de force obligatoire, à laquelle sont actuellement soumis environ 900 entreprises et 4500 employé-e-s. Les

employeurs comme le personnel cotisent en versant une petite part du salaire. Pour pouvoir bénéficier de la préretraite, il faut avoir travaillé au moins quinze ans dans la branche au cours des 25 années précédant la demande de prestation, avoir été

Employeur et employé ont donc évoqué tôt le MPR et ont d'un commun accord décidé de réduire le taux d'activité de Marco Braunwalder à 80 pour cent à partir de son 60^e anniversaire, à 60 pour cent dès l'automne 2015 et enfin à 50 pour cent au printemps 2016. Le ferblantier, qui travaille depuis 1990 dans la même entreprise, remplit toutes les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée et, grâce aux paiements compensatoires du MPR, il ne subit qu'une réduction de salaire minime.



Marco Braunwalder a le sourire. Cinq ans avant sa retraite, il a établi l'équilibre entre travail et loisirs.

Photo: Fondation MPR enveloppe des édifices

Une meilleure qualité de vie

Le modèle de préretraite offre une nouvelle qualité de vie et permet de se préparer sereinement à la retraite. Il ne fait aucun doute pour Syna que plus de travailleurs et travailleuses, actifs dans d'autres branches, devraient avoir la possibilité de définir de manière flexible le moment de

leur départ à la retraite. Pour que cela puisse se faire il faut, d'une part, un financement et, d'autre part, la volonté des employeurs de contribuer à de tels modèles de préretraite. Syna fait tout son possible pour qu'à l'avenir, les employé-e-s d'autres branches puissent, tout comme Marco Braunwalder, prendre leur retraite de manière digne et flexible.

leur départ à la retraite. Pour que cela puisse se faire il faut, d'une part, un financement et, d'autre part, la volonté des employeurs de contribuer à de tels modèles de préretraite. Syna fait tout son possible pour qu'à l'avenir, les employé-e-s d'autres branches puissent, tout comme Marco Braunwalder, prendre leur retraite de manière digne et flexible.

hans.maissen@syna.ch,
directeur du secteur de l'artisanat,
membre du Comité de la Fondation
MPR enveloppe des édifices

Des membres recrutent des membres

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

Communique-nous un nouveau membre et nous t'offrons Fr. 100.-.
Annonces via www.syna.ch
ou au 0848 848 868.



Ensemble, nous sommes forts!

Conserver les ressources au sein de l'entreprise

L'employeur de Marco Braunwalder, l'entreprise Schwizer Spenglerei und Dach AG (ferblanterie et toiture), a dès le début informé son personnel au sujet du modèle de préretraite et a contacté tôt les collaborateurs/trices qui peuvent en bénéficier. Pour René Müggler, directeur et propriétaire de l'entreprise, c'est tout naturel: «Le fait est qu'à partir de 60 ans, les ouvriers du bâtiment peinent à assumer l'énorme charge physique du travail. Par contre, leurs connaissances et leur expérience constituent de précieuses ressources pour notre entreprise.»

Rallye de poussettes

Action à Berne

Syna et Travail.Suisse demandent un congé pour les papas de fraîche date. Manifestant leur soutien, plus de 150 personnes se sont rassemblées à Berne pour une joyeuse action en faveur des papas.

Plus de 80 pour cent de la population est favorable à l'introduction d'un congé paternité payé. Actuellement, les pères ne reçoivent qu'un jour de congé. La campagne www.dutempspourlespapas.ch, organisée par Travail.Suisse en collaboration avec Männer.ch, Avanti Papi, Operation Libero et Profamilia, souhaite accroître la pression sur le Parlement pour l'introduction du congé paternité payé et 150 personnes réunies à Berne ont exprimé leur soutien.



Les papas veulent consacrer plus de temps à leurs enfants. Photo: Mathias Regotz

Au Conseil des Etats de jouer

La Commission pour la sécurité sociale et la santé du Conseil des Etats a été priée de prendre enfin des mesures concrètes pour l'introduction d'un congé paternité. Celui-ci contribue une meilleure compatibilité

entre famille et travail, comme l'a démontré Syna. Cela facilite une double activité lucrative au sein de la famille et favorise par ailleurs la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ce congé pourrait être financé sans problème par les allocations pour perte de gain (APG) dont les caisses sont bien remplies en raison de la diminution des forces armées. Mais voici que l'Union syndicale suisse (USS) se tire dans le pied: pour amadouer les employeurs en vue de la réforme de la Prévoyance vieillesse 2020, les patrons de l'USS Rudolf Rechsteiner et Daniel Lampart veulent diminuer le pourcentage de l'APG. Une mesure qui supprimerait le financement du congé paternité. A l'évidence, ce n'est pas la voie à suivre!

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

**De grands sommets
pour un petit budget.**



L'argent Reka pour des vacances en Suisse plus avantageuses.

Procurez-vous de l'argent Reka à prix réduit et utilisez-le pour payer les prestations et services de nombreux hôtels, des transports publics et de nombreuses remontées mécaniques dans toute la Suisse. Il existe plus de 9'000 points d'acceptation de l'argent Reka. reka.ch

**Chez Syna,
avec
un rabais!**

Reka, pour encore plus.

reka

Argent Reka : chez Syna, avec un rabais

Les membres de Syna peuvent obtenir des chèques Reka avec un rabais. Veuillez vous adresser à votre secrétariat régional.

Inégalité salariale

La discrimination persiste

Le 21 août 2015, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a présenté les derniers chiffres relatifs à l'évolution des salaires, qui remontent à 2012. Les disparités inexplicables entre les salaires des hommes et des femmes sont décevantes – mais pas surprenantes.

La loi sur l'égalité (LEg) stipule à l'article 3, sous l'interdiction de discriminer: «Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, [...]» Pourtant, les différences inexplicables s'élèvent à 40,9 pour cent de la globalité des différences salariales. Ce qui représente mensuellement une moyenne de 678 francs de manque à gagner pour les femmes. Les disparités de salaires sont inexplicables lorsqu'elles ne relèvent pas de l'âge, de la formation ou de l'ancienneté. Lorsqu'on conclut que ces disparités sont uniquement dues au sexe de l'employée, on peut, en se référant à la LEg, parler de discrimination.

Polémique des employeurs

L'Union patronale suisse s'est exprimée sur les chiffres publiés, révélant une vision toute personnelle de la notion de discrimination dans le cadre de l'égalité salariale. En effet, ses dirigeants doutent que la disparité inexplicable des salaires hommes/femmes constitue réellement une discrimination. Selon eux, il convient de distinguer entre discrimination et inégalités salariales pour éviter une confusion trompeuse et source de polémique. L'Union patronale suisse préfère ainsi qualifier d'inexplicable la différence des salaires – qu'ils ne mettent pas en doute. On peut se demander si les différences des salaires entre hommes et femmes sont plus faciles à avaler lorsqu'elles ne sont plus «discriminatoires», mais «inexplicables»... L'OFS précise bien que les 40,9 pour cent d'inégalité salariale inexplicable correspondent à la part de l'inégalité salariale globale qui ne s'explique par aucun autre facteur que la différence de sexe. Sur une année, les femmes perdent ainsi 7,7 milliards de francs de salaire.



Bien que nous l'attendions depuis déjà plus de trois décennies, Syna ne cessera pas de réclamer un salaire égal pour un travail égal.
Photo: Yanna Obert

Syna a depuis longtemps acquis la conviction – clairement exprimée par notre participation à la manifestation pour l'égalité des salaires du 7 mars – que la discrimination ne peut être combattue que par la transparence, c'est-à-dire par la divulgation des politiques salariales des entreprises. Mais l'Union patronale suisse s'y oppose, insistant sur le fait que des interventions de la puissance publique n'auraient aucun sens et demandant, par le biais de son communiqué de presse sur les chiffres publiés par l'OFS, la renonciation générale à des contrôles standardisés des salaires.

Surmonter l'opposition

Pourtant, les employeurs aussi doivent enfin comprendre que les contrôles standardisés des salaires sont révélateurs et constituent le seul moyen efficace de contrer la discrimination salariale, qui reste largement répandue. Trop de supérieurs hiérarchiques et de responsables des ressources humaines ignorent encore sur quelle base les salaires sont établis dans leurs entreprises. Dans ces conditions, comment la situation pourrait-elle changer?

Récemment, Syna est cependant parvenu à convaincre des responsables de Lidl et Fenaco de procéder à une analyse dite de régression. Cela leur a permis d'établir clairement la formation des salaires dans leurs entreprises et de définir où les collaboratrices et collaborateurs sont financièrement lésés ou sujets à discrimination. Une proposition du Conseil fédéral va également dans la bonne direction: à l'avenir, les entreprises employant 50 personnes ou plus seront légalement contraintes d'effectuer tous les trois ans une analyse des salaires et de revoir leur pratique salariale. Les employeurs pourront choisir de faire effectuer le contrôle par les partenaires sociaux, par un organe de révision ou par une entité d'audit reconnue par la Confédération. Ceci afin que nous n'ayons pas à attendre 65 ans* de plus l'application par les employeurs de l'égalité salariale inscrite voici 34 ans dans la Constitution.

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

** C'est le temps que ça prendra si l'évolution des salaires se poursuit au rythme actuel.*

Jeunesse.Suisse

Qu'est-ce qui vous tient à cœur?

Le Conseil national de la jeunesse se déroulera pour la troisième fois consécutive du 10 au 11 octobre 2015 à Morschach, où les participant-e-s débattront de thèmes qui nous concernent directement. Viens toi aussi et donne ton avis! Tu peux participer jusqu'à 25 ans.

Jeunesse.Suisse est la Commission de la jeunesse de l'organisation faitière Travail.Suisse, à laquelle appartient entre autres Syna. Ensemble, nous luttons pour les droits des salarié-e-s. Jeunesse.Suisse offre aux jeunes une plateforme où exprimer leurs souhaits et préoccupations.

Une fois par an, nous nous réunissons pour le Conseil national de la jeunesse. La Commission de la jeunesse, composée de 20 membres élus, se réunit quatre fois par année. Le Comité et la présidence sont également issus de cette Commission. Nous sommes représentés au Comité de Travail.Suisse.

Participe au Conseil de la jeunesse!

Nous y débattons de différents thèmes qui nous tiennent à cœur. Cette année, il s'agira principalement du marché du travail. Plusieurs ateliers sont organisés, durant lesquels nous pouvons nous informer, participer à la discussion et élaborer des solutions et propositions. Nous jouons ain-

Intéressé-e?

Tu peux t'inscrire auprès de www.formation-arc.ch ou meyer@travailsuisse.ch. Si tu as des questions, adresse-toi sans hésiter à Jordan Kestle, jordan.kestle@hotel-gastrounion.ch, en allemand et à Roman Helfer, romanhelfer@yahoo.com, en français. Informations supplémentaires sur www.jeunesse-suisse.ch et Facebook. La participation est gratuite pour les membres Syna, Hotel & Gastro Union, Transfair, SCIV et OCST. Les trajets sont remboursés. Nous nous réjouissons de faire ta connaissance!



Une fabuleuse expérience: le Conseil de la jeunesse 2014.

Photo: Jeunesse.Suisse

si un rôle non négligeable dans le mouvement syndical. Cette année, Alexander Della Valle et Andreas Jahn présenteront chacun un exposé, qui feront ensuite l'objet d'une discussion.

Chaque année, la Commission de la jeunesse, le Comité et la présidence sont réélus, et nous décidons des thèmes ainsi que de l'orientation pour l'année à venir. Ce sera pour toi une bonne occasion de présenter des souhaits personnels.

Après le souper, nous avons tout le temps d'apprendre à mieux nous connaître et de nouer des contacts dans toute la Suisse. Nous dormirons au Mattli Antoniushaus à Morschach. Dimanche, nous partirons à la chasse au trésor en utilisant la géolocalisation, ce qui sera l'occasion de découvrir le splendide paysage des environs du lac des Quatre-Cantons.

Jordan Kestle, président de Jeunesse.Suisse, est convaincu qu'ensemble, les jeunes des différentes fédérations affiliées à Travail.Suisse, sont plus forts. Il estime le travail des jeunes très important et reste persuadé que leur engagement constitue un enrichissement personnel pour tous. Les jeunes peuvent exprimer leur opinion, créer leur propre réseau de relations et même améliorer leurs compétences linguistiques. Il se réjouit énormément pour ce week-end!

Expérience personnelle

Ma première participation au Conseil national de la jeunesse, l'an dernier, a été une expérience fantastique. Bien que je n'y connaisse personne et que je sois un peu timide, je me suis tout de suite sentie à l'aise, grâce au chaleureux accueil que j'y ai reçu. Après la ronde des présentations, la glace était définitivement rompue.

Les cours du samedi étaient intéressants, bourrés d'informations. J'ai pu exprimer mon avis et j'ai été prise au sérieux. Après le repas du soir, nous sommes restés longtemps à discuter, danser et jouer. J'ai trouvé particulièrement intéressantes les discussions avec les participant-e-s de Romandie. Bien que mon français soit hésitant, j'ai énormément apprécié ces contacts dans une autre langue. Le lendemain, il y a eu une table ouverte et les votations, où j'ai été élue avec 19 autres au Conseil de la jeunesse. Tout le week-end m'a plu, aussi bien la formation que les contacts avec les autres jeunes. Je ne peux que conseiller à tous de venir y participer et de se faire leur propre opinion!

Nadine Walker,
young@syna.ch