

syna Magazine

Le syndicat

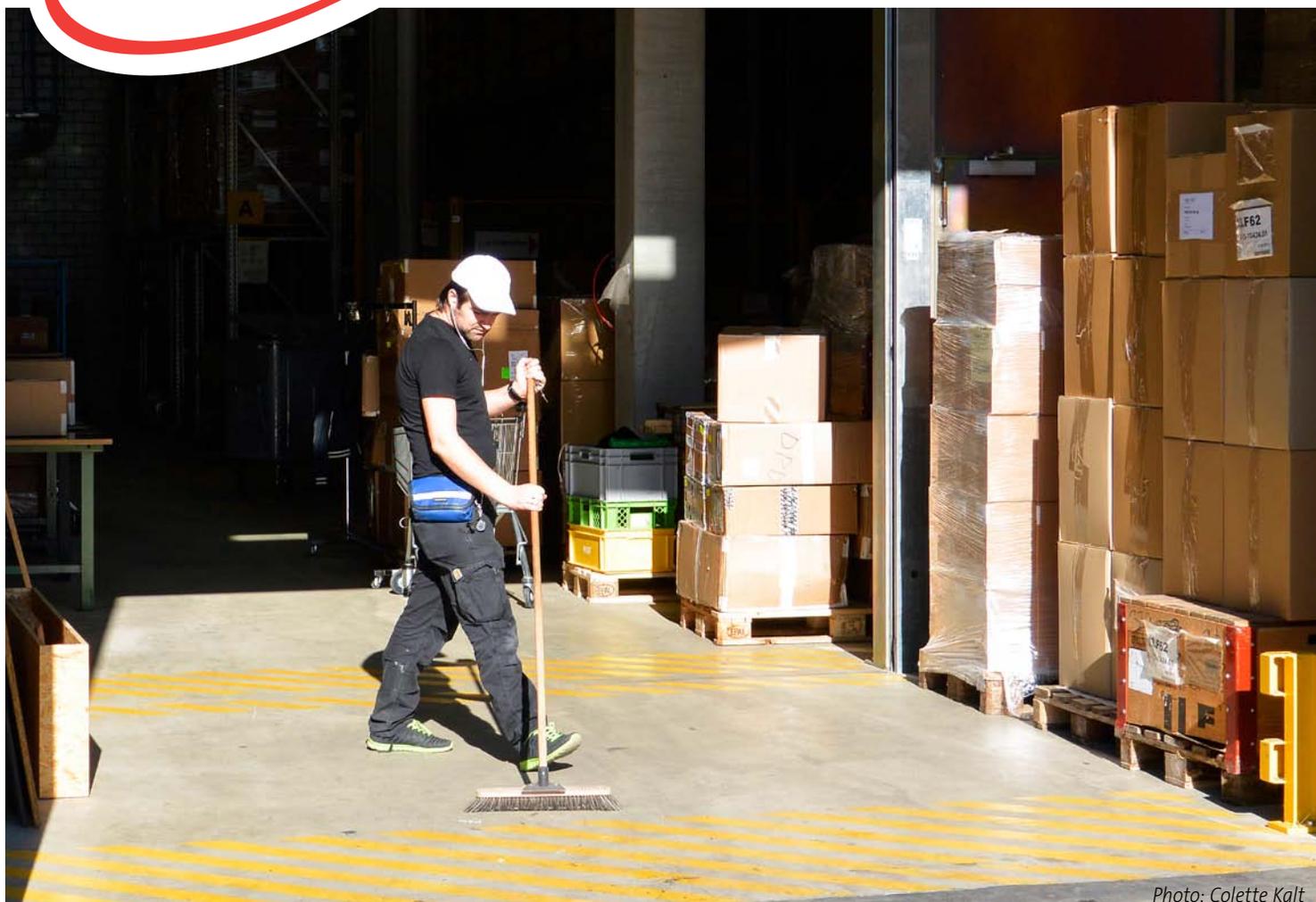


Photo: Colette Kalt

Le dernier qui sort éteint la lumière!

Toujours plus d'entreprises délocalisent certaines de leurs activités à l'étranger. La faiblesse de l'euro n'est pas toujours la cause et sert parfois de prétexte. Cela fait longtemps déjà que des entreprises abandonnent une bonne infrastructure et la stabilité suisse pour d'autres sites, moins chers. Et les expériences de délocalisation qui tournent au vinaigre sont passées sous silence. **Pages 6 et 7**

Direction à suivre

Lors du Congrès de Travail.Suisse, les délégué-e-s ont défini les priorités de notre organisation faïtière pour les quatre prochaines années. Et ils ont élu à l'unanimité Adrian Wüthrich, successeur de Martin Flügel, à la présidence. **Pages 3 et 4**

Fais entendre ta voix!

Les affiches électorales envahissent nos rues. Impossible de l'ignorer: le 18 octobre, nous élirons notre Conseil national et notre Conseil des Etats. On peut se sentir désorientés par l'embarras du choix, mais deux outils nous facilitent la tâche. **Pages 2 et 20**

Sommaire

Congrès Travail.Suisse	Pages	3–4
Services psychiatriques bernois	Page	5
Industrie: délocalisations	Pages	6–7
Secteur principal de la construction	Page	8
Heures d'ouverture	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
Baromètre Conditions de travail	Page	18
Horaires flexibles	Page	19
Votations	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, 6 novembre

Clôture de la rédaction
Mercredi, 21 octobre, 12h00

Une semaine trop tôt



Ça s'est passé le 5 juin 1988. Pour ce jeune homme de vingt ans, le dimanche était surtout synonyme de grasse matinée. Ce dimanche-là, il s'est réveillé en sursaut, à onze heures et demie, sans avoir entendu son réveil qu'il avait réglé sur onze heures. Lui qui voulait se lever assez tôt pour aller voter avant la fermeture des urnes, à midi! En un éclair, il se rafraîchit à la salle de bain, s'habilla, puis sauta sur sa bicyclette avec à la main la précieuse enveloppe de vote, heureusement remplie à l'avance. Il fila en direction de la maison communale, y parvint à midi moins cinq, sauta de son vélo et se heurta à une porte close. Quoi?! Voulait-on lui dénier son droit de citoyen? A lui qui avait été si fier de recevoir son passeport suisse deux ans auparavant? Il avait grandi ici et, voulant pouvoir voter, avait acquis la nationalité suisse. Et voilà qu'il ne pouvait exercer ce droit démocratique fondamental? Furieux, il reprit son vélo. Chaque tour de roue qui le rapprochait de la maison rendait plus incisive la lettre de protestation qu'il adressait mentalement au président de la commune. Il allait l'entendre, celui-là! A peine arrivé chez lui, sans avoir repris son souffle, il saisit le téléphone. Puis son regard tomba sur le calendrier: 5 juin. On était le 5 juin? Pas le 12? C'était une semaine avant les votations.

Votations: à ne pas manquer!

Nous revoici une semaine avant les votations: le 18 octobre, les locaux de vote fermeront à 12 heures. Il vous reste donc une semaine pour faire valoir vos voix et participer à l'élection du nouveau Parlement. Faites bon usage de ce droit précieux, déci-

dez qui, au cours des quatre années à venir, décidera pour vous dans des domaines importants de votre vie. Grâce à notre démocratie directe, nous pouvons intervenir directement sur certains sujets. Mais dans de très nombreux domaines, la décision appartient au Parlement, et elle est définitive. Qui y siège revêt donc une importance capitale. Avec votre vote, vous contribuez à décider si ce seront des personnes sensibles aux sujets sociaux et favorables aux travailleuses et travailleurs!

Aiguillages

En ce qui concerne la grande réforme de la prévoyance vieillesse, le Conseil des Etats n'a pas répondu à tous nos vœux, et les débats au Conseil national s'annoncent plus ardues encore. Il est d'autant plus important de définir qui se bat en faveur d'une prévoyance vieillesse aussi sociale et sûre que possible. Si cela ne tenait qu'aux forcenés de la libéralisation au Parlement, l'obligation d'enregistrer la durée de travail serait bientôt supprimée dans de nombreuses branches. En élisant, à la place de tels parlementaires, des représentant-e-s du peuple favorables aux travailleurs et travailleuses, nous soutenons l'objectif de Syna: établir l'équilibre entre travail et loisirs.

Des relations à l'Europe clairement réglementées, une protection efficace des salaires et des conditions de travail, pas de retour des baraquements pour saisonniers: telle a été – et reste – la réponse de Syna au oui accordé de justesse à l'initiative contre l'immigration de masse. Ici aussi, ce sera au Parlement de manœuvrer l'aiguillage, en direction d'une protection des conditions de travail et de relations économiques réglementées, ou dans la direction inverse, celle du repli sur soi et de la perte d'emplois. Les urnes ferment dans une semaine, votez maintenant!

Et soit dit en passant: l'homme de 20 ans autrefois ne dort plus aussi longtemps le dimanche, et ne se trompe plus de date pour les votations. Grâce au vote par correspondance, son enveloppe pour ces votations parlementaires se trouve depuis quelque temps déjà à l'hôtel de ville. Et lui aussi a été élu un jour: c'était il y un an, à la présidence de Syna.

**arno.kerst@syna.ch,
président**

Congrès

Pour du travail ayant de l'avenir!

Le Congrès de Travail.Suisse s'est déroulé le 12 septembre 2015 dans une ancienne halle de production de l'usine Von Roll à Berne. Les principaux sujets à l'ordre du jour ont été l'élection du nouveau président Adrian Wüthrich, le discours d'Alain Berset au sujet de la réforme de la prévoyance vieillesse, ainsi que les discussions puis l'approbation des positions et revendications de notre organisation faîtière.

«Aussi bien la date que le lieu choisis pour notre Congrès sont riches d'histoire», a annoncé Martin Flügel qui, en tant que président sortant, ouvrait son dernier Congrès. La première Constitution suisse a en effet été adoptée un 12 septembre – en 1848. Elle garantissait, entre autres, la liberté de parole, de réunion et d'association, principes sans lesquels une organisation telle Travail.Suisse ne pourrait exister. «Mais ce lieu aussi est spécial, parce qu'il représente un pan de notre histoire économique et sociale», a rappelé Martin Flügel. Jusque vers la fin des années 1990, entre 200 et 400 travailleurs et travailleuses actifs œuvraient sur le site, effectuant de durs travaux physiques. Aujourd'hui, l'endroit abrite un centre universitaire. Peu de lieux en Suisse illustrent

Les trois présidents successifs de Travail.Suisse: Adrian Wüthrich, Martin Flügel et Hugo Fasel.



Le Conseiller fédéral Alain Berset avec le Conseiller national Jacques-André Maire, vice-président de Travail.Suisse.
Photos: Fabian Lütolf

de manière aussi exemplaire la transition de la société industrielle à la société du savoir. Une évolution qui a représenté, et représente toujours, un grand défi pour les syndicats.

L'immobilisme n'est pas une option

Responsable de la prévoyance vieillesse en tant que chef du Département fédéral de l'Intérieur, le Conseiller fédéral Alain Berset s'est lui aussi exprimé en faveur du développement et contre l'immobilisme. Travail.Suisse a choisi pour slogan à son

Congrès «Pour du travail ayant de l'avenir!». Oui, le travail a besoin d'avenir. Mais il faut également assurer l'avenir après le travail. Alain Berset se dit convaincu que «la prévoyance vieillesse constitue une grande force et un facteur de stabilisation important pour la Suisse». Cet atout, il convient non seulement de le préserver, mais également d'en garantir la durabilité: «Il faut un ajustement à l'évolution de la société.» L'immobilisme n'est pas une option pour un projet aussi important que la prévoyance vieillesse.

Sécurité et confiance sont les concepts clés de la réforme Prévoyance vieillesse 2020 du Conseil fédéral. Une réforme d'une ampleur telle que l'ambitionne le Conseil fédéral ne peut réussir que si les citoyens et citoyennes de ce pays ont confiance en leur prévoyance vieillesse. Une des promesses les plus importantes faite par la Suisse à sa population est: «Les personnes travaillant durant toute leur vie active doivent avoir assez pour vivre une fois la vieillesse venue.» Une promesse que le Conseil fédéral a l'intention de renouveler.

Suite à la page 4

Suite de la page 3

Selon Alain Berset, les différentes réformes de la prévoyance vieillesse, qui ont échoué aux urnes ces dernières années, ont montré que le maintien du niveau de rente est d'une importance capitale pour la population. Il a également été démontré que des mesures isolées de réformes ne sont pas prometteuses. A présent, il convient de tirer des enseignements de ces constatations. Le Conseil fédéral a donc opté pour une réforme globale, concernant à la fois le 1^{er} et le 2^e pilier. L'AVS et la Caisse de pension, qui assurent toutes deux la sécurité aux personnes, sont indissociables. Alain Berset s'est déclaré confiant en ce qui concerne le paquet de solutions. Les consultations qui viennent de débiter montrent que le Parlement veut poursuivre dans cette voie.

Passage du témoin à la présidence

La prévoyance vieillesse a constitué un sujet récurrent tout au long de la présidence de Martin Flügel. A l'occasion du Congrès, celui-ci a passé le témoin à son successeur, Adrian Wüthrich. L'assemblée, à l'unanimité, l'a élu à la présidence, conformément aux recommandations de vote du Comité.

Les activités qu'Adrian Wüthrich a exercées jusqu'ici lui ont permis d'acquérir une large expérience de la politique et du domaine associatif. Il s'est aussi fait un nom par le biais de divers engagements publics. Depuis cinq ans, Adrian Wüthrich est membre du Grand Conseil du canton de Berne, vice-président du groupe PS et Conseiller municipal de la commune d'Huttwil.

Arno Kerst, président Syna, a confirmé devant les délégué-e-s qu'Adrian Wüthrich



L'unanimité a régné lors du vote des délégué-e-s.

est un fin connaisseur des mécanismes politiques. Un véritable «animal politique». Ce qui représente un gros avantage pour une organisation telle que Travail.Suisse, active sur la scène politique.

Dans son discours d'investiture, Adrian Wüthrich a exprimé sa joie de s'engager pour «Du travail ayant de l'avenir», aux côtés des syndicats, de leurs membres et des collaboratrices et collaborateurs de Travail.Suisse. «Travail.Suisse veut œuvrer activement en sa qualité de voix autonome sur la scène politique nationale. Nous voulons nous engager avec respect et équité», a promis le nouveau président.

La jeunesse s'affirme

L'après-midi du Congrès a été consacré à la discussion, puis à l'approbation du document du Congrès contenant les positions et revendications pour les quatre années à venir. Le document, préparé par le Comité directeur et le Comité, a été enrichi de plus de 60 ajouts émanant des fédérations, des associations cantonales et des commissions des retraités et de la jeunesse. Les délégués ont participé à la discussion avec animation. Parmi les revendications établies, il y a entre autres des mesures supplémentaires d'accompagnement pour la protection du marché du travail, l'introduction – si possible immédiate – d'un congé paternité payé, le renforcement de l'employabilité des travailleuses et travailleurs âgés, une meilleure assurance de prévoyance professionnelle pour le travail à temps partiel et une compensation sociale de la retraite flexible pour les bas revenus. Les jeunes délégués de Jeunesse.Suisse, la Commission jeunesse de Travail.Suisse, ont eux aussi enregistré un succès en obtenant que le document inclue le chapitre «Jeunesse forte».

Therese Schmid,
responsable suppléante
à la communication,
schmid@travailsuisse.ch

Prévoyance vieillesse 2020 au Conseil des Etats: un bilan mitigé

Le Conseil des Etats s'est penché le premier sur la prévoyance vieillesse. Il a pris des décisions parfois très indigestes pour les travailleurs et travailleuses; le relèvement de l'âge de la retraite des femmes et la baisse drastique du taux de conversion concerneront de nombreuses personnes.

Un taux de conversion plus bas a des effets sur les rentes. Pour que cela ne conduise pas à des baisses de rentes, il faut prendre des mesures de compensation étendues. Sur ce point, il est réjouissant que le Conseil des Etats ait décidé d'augmenter les rentes de 70 francs dans l'AVS et que l'on ait relevé le plafond pour les couples.

Mais le relèvement des rentes AVS seul ne permet pas de tenir la promesse du Conseil fédéral selon laquelle il n'y aurait pas de baisses de rentes. Il faut donc d'autres mesures de compensation dans la prévoyance professionnelle. Le Conseil des Etats a raté l'occasion d'abolir la déduction de coordination. Il aurait pu compenser d'un seul coup les pertes de rentes et le travail à temps partiel, offrant ainsi une bien meilleure assurance à de nombreuses femmes.

Santé

Le compte-à-rebours est lancé

Quel avenir pour les services psychiatriques bernois et leur personnel? Retour sur le processus d'autonomisation des Services psychiatriques Jura bernois – Bienne-Seeland (SPJBB), des Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) et du Centre psychiatrique de Münsingen (CPM).

Depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 de la Loi sur les soins hospitaliers (LSH) nouvellement révisée, le compte à rebours est lancé contre les établissements psychiatriques du canton de Berne. Ceux-ci ont jusqu'au 1^{er} janvier 2017 pour devenir des sociétés anonymes et achever ainsi leur «autonomisation». En novembre 2014, les SPU, le CPM et les SPJBB ont reçu le mandat d'établir un budget équilibré en tenant compte de nouveaux facteurs financiers. Disparus l'entretien immobilier, les services informatiques et les assurances: tous ces frais reviendront aux nouvelles sociétés anonymes. Disparu aussi le comblement des éventuels déficits en fin d'exercice. Le canton limitera sa participation aux seules prestations d'intérêt général.

Tâche herculéenne

A chaque institution de trouver sa recette pour équilibrer son budget. Recette dont l'ingrédient principal est tout trouvé: la suppression de postes. Si les SPU et le CPM ont réussi à limiter la casse, grâce à une masse critique suffisante et à des actions planifiées de longue date, ce n'est pas le cas des SPJBB. Le conseiller d'Etat bernois en charge de la santé publique, Philippe Perrenoud, qualifie lui-même leur tâche d'«herculéenne». Plus qu'herculéenne, cette tâche semble impossible: les SPJBB ne sont pas en mesure d'équilibrer leurs comptes avant leur passage à la société anonyme. Les suppressions de postes envisagées pour tenter d'y parvenir, soit soixante emplois à plein-temps – ou 20 pour cent de l'effectif du personnel, sont si importantes qu'une mise en application avant 2017 menacerait la sécurité des patients. Et pourtant, c'est sur cette



Le SPU (ici le site Bolligenstrasse) pratique sur 37 sites du canton une psychiatrie moderne avec des offres ambulatoires, en hospitalisation de jour et stationnaires. Photo: SPU

voie de l'autonomie et des sacrifices que la nouvelle loi pousse les SPJBB.

En raison de ce régime drastique, chaque établissement va devoir se financer par ses propres recettes. En traitant un nombre de patients suffisant et en rognant sur le personnel. En voyant les difficultés actuelles que connaissent les SPJBB pour assurer leur survie, il est permis de se demander s'ils ont véritablement un avenir. Car le processus d'autonomisation met les établissements psychiatriques du Jura bernois et du Seeland en grand péril.

Futur incertain

Quant au personnel, il est dans le flou total. Le manque de transparence du processus, les suppressions de poste à venir et l'éviction de la loi sur le personnel créent un climat pénible. A l'avenir, il s'agira de s'assurer que les institutions psychiatriques bernoises se soumettent à la CCT des hôpitaux bernois ou appliquent des conditions de travail équivalentes.

La psychiatrie bernoise est frappée de plein fouet par la marchandisation de la santé. La tendance à la raréfaction des deniers publics pour la santé doit nous pousser à agir: l'accès aux soins, qu'ils soient physiques et psychiques, doit rester possible pour tous. Mais surtout, la qualité des soins doit être garantie: seule une dotation suffisante en personnel et de bonnes conditions de travail le permettent. La création d'un climat d'insécurité et de profonds changements placent le personnel

dans des conditions très difficiles. Comment assurer la même qualité de soins avec moins d'argent et moins de personnel, tout en devant se soucier d'économiser le moindre franc au quotidien? Voici le défi impossible induit par la marchandisation de la santé.

lise.nobs@syna.ch,
secrétaire centrale de la santé

Situation dans le Jura

Malgré la proximité géographique avec le canton du Jura, aucune synergie n'a été mise en place pour le moment. Pourtant, de nombreux patients jurassiens bénéficient des prestations dispensées à Bellelay (SPJBB). De l'autre côté de la frontière bernoise, le gouvernement jurassien se penche actuellement sur l'optimisation des services psychiatriques cantonaux et sur la faisabilité de leur intégration dans l'hôpital du Jura. Il souhaite combler des prestations manquantes, notamment la création d'un hôpital de jour et des soins psychiatriques à domicile. Ces différents projets sont en cours de réalisation sous l'égide de quatre groupes de travail auxquels ont pu être intégrés les syndicats, dont Syna.

Délocalisations

Industriels nomades

Depuis des millénaires, les peuples nomades parcourent le globe. Les oasis sont des escales bienvenues où reprendre des forces. Pour la direction des sites industriels implantés ici, les oasis fiscales telles que la Suisse ont longtemps été le premier choix lorsqu'il s'agissait d'optimiser les gains et de fournir à leur clientèle des produits et services de qualité portant le label «Swissmade». Mais aujourd'hui, en raison de la faiblesse de l'euro qui joue en leur défaveur, de nombreux industriels nomades prévoient de démonter leurs tentes – complètement ou partiellement – et de quitter la Suisse.

L'entreprise suisse traditionnelle Bernina, sise à Steckborn en Thurgovie, a montré l'exemple il y a trois ans déjà, en délocalisant une partie de sa production en Thaïlande. Cependant, la main-d'œuvre de qualité se faisant à l'évidence aussi rare dans les pays émergents qu'ailleurs, Bernina a dû augmenter ses salaires thaïlandais de sept pour cent en 2012, afin

d'éviter que le taux de fluctuation du personnel ne dépasse les seize pour cent. Ce qui n'a rien d'exceptionnel: dans son catalogue de critères à prendre en compte lors de la délocalisation à l'étranger de processus de production, le Seco lui-même avertit que les coûts salariaux de sites attractifs peuvent augmenter à une vitesse vertigineuse.

Abandon de la sécurité

Etablir des sites de production dans les pays émergents est bien plus risqué qu'en Suisse. Bernina en a fait la douloureuse expérience fin 2008, lors de la fermeture de l'aéroport de Bangkok, occupé par des manifestants politiques. L'entreprise a certes trouvé des moyens de transports alternatifs, mais seul le site de production de Steckborn a survécu à la situation. Plus dramatique encore, une mousson dévastatrice en 2011 a provoqué des inondations qui ont submergé l'usine d'un fournisseur thaïlandais majeur, dont la production n'a retrouvé son niveau initial de production qu'après plusieurs mois. Les problèmes rencontrés par Bernina en Thaïlande illustrent de manière exemplaire les risques encourus par les entreprises lorsqu'elles quittent l'oasis suisse, politiquement stable et raccordée à de nombreux réseaux de transports, pour se délocaliser à l'étranger.

Calculs à trop court terme

Cependant, les oasis comme la Suisse ne sont pas gratuites. Un très bon réseau routier, des transports publics dotés d'excellentes correspondances, un système de formation duale fournissant une main-d'œuvre hautement qualifiée, des impôts bas ainsi qu'une situation politique stable justifiaient jusqu'à présent des coûts de production comparativement élevés. Mais une perte de profit de dix pour cent – conséquence du maintien par l'Allemagne de l'euro à un taux artificiellement bas – suffit aux disciples des théoriciens de l'Université de St-Gall (HSG) pour jeter tous ces avantages par-dessus bord. Landis & Gyr, ABB, Bernina, AFG, Electrolux et tant d'autres, croient pouvoir regagner à l'étranger les marges de profit perdues. Cette vue à court terme les incite à quitter la Suisse pour un avenir encore plus incer-



Certaines entreprises parcourent le globe en nomades, à la recherche des sites de production les moins chers.
Photo: Fotolia

tain ailleurs. Ce sont en particulier les entreprises étrangères, qui ont constitué une confortable réserve en période de vaches grasses dans une Suisse sûre et peu gourmande en impôts, qui prévoient à présent de délocaliser leur production. On ne peut par ailleurs se défendre du sentiment que l'Europe n'est pas enthousiaste à l'idée de renforcer sa devise. Au contraire: plusieurs Länder allemands se profilent en tant que site alternatif pour les entreprises suisses, et lorsqu'ils parviennent à convaincre le responsable d'un site, cela signifie en général des pertes d'emplois pour la Suisse. Et parce que nous ne sommes pas membres de l'UE et que nous l'avons fait savoir au reste de l'Europe avec notre acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse, la situation n'est probablement pas près de changer.

Le monde change

Nous nous trouvons actuellement dans une phase de transformation, sur les plans politique, écologique et économique. Cette transformation, imprévisible, comporte des risques. Les entreprises doivent s'adapter à la situation, sous peine de se retrouver sur la touche. Malheureusement, de nombreuses entreprises cherchent le salut dans la délocalisation de leur production, au lieu de rester dans une oasis sûre et de creuser un peu plus profondément à la recherche de l'eau. Les incertitudes géopolitiques, avec par exemple les nouveaux flux de réfugiés en direction de l'Europe, devraient suffire aux industriels nomades pour se demander si le moment est bien choisi de quitter la Suisse.

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!

Pourtant, la recherche avide du profit est plus forte que l'aspiration à la stabilité et à la sécurité. Ainsi, par exemple, le groupe industriel ABB prévoit-il de supprimer quelque 5000 emplois au cours des trois prochaines années, dont beaucoup à Oerlikon. Dès la reprise des commandes, des emplois seront recréés dans des pays à bas salaires. Chez Alstom aussi, les emplois suisses finiront sans doute un jour ailleurs. L'acquéreur General Electric a d'ores et déjà annoncé la délocalisation de

420 places de travail dans le secteur des turbines à gaz vers le groupe italien Ansaldo. La liste est encore longue, d'autres entreprises prévoyant une délocalisation vers l'étranger, moins cher. Mais comme le montre l'exemple de Bernina, moins cher n'est pas nécessairement sûr. Il reviendra aux politiques et à la Banque nationale suisse de freiner l'exode des entreprises industrielles hors de Suisse. Cependant, nos politiciens se trouvent en pleine bataille électorale et craignent de se brûler

les doigts en abordant ce sujet. Les industriels nomades, montés sur leurs charreaux HSG et McKinsey, continuent donc leur exode hors de l'oasis helvétique et ne se rendent compte que trop tard que le sol sur lequel ils avancent devient de plus en plus sec...

guido.schluep@syna.ch,
secrétaire central pour l'industrie

Un commentaire du président

Irresponsable, inefficace, insensé!

ABB veut économiser un milliard sur les coûts de personnel. Des milliers de salarié-e-s perdront leur travail et leur revenu parce que leurs emplois seront réattribués, délocalisés ou supprimés. Pourtant, les délocalisations n'ont pas toujours le succès escompté.

Une telle politique d'exploitation, qui ne tient compte que des actionnaires, est irresponsable. Elle attise les craintes des employés de n'avoir une chance d'emploi – et oh combien précaire – qu'en étant extraordinairement performants. Les délocalisations inutiles contribuent à créer un climat europhobe et xénophobe, nuisant à notre économie.

Délocalisations infructueuses

Nous recevons régulièrement des échos de la part de nos membres, annonçant l'échec de ces grandes réorganisations. La production délocalisée à l'étranger n'atteint pas la qualité souhaitée et prend énormément de retard. Il n'est pas rare qu'elle doive être reprise. La délocalisation des prestations de service et réparations n'est que rarement couronnée de succès, parce que les techniciens de services externes à l'entreprise ne connaissent pas les produits, pour lesquels ils ne ressentent pas le même engagement que s'ils provenaient de leur propre entreprise. Quant aux emplois de bureau, le bilan est lui aussi souvent négatif: la facturation ou la comptabilité confiées à des prestataires de services à l'étranger provoquent souvent



La réorganisation planifiée par ABB doit réduire les coûts en personnel.

Photo: ABB

des situations chaotiques en raison de processus mal appliqués et de la relation inexistante avec l'entreprise, la clientèle et les règles suisses en vigueur. Mais les délocalisations ratées ou retardées sont généralement passées sous silence.

Les délocalisations annoncées avec tambours et trompettes semblent avoir pour principal objectif de faire flamber, à court terme, le cours des actions. La réflexion, à long ou même à moyen terme, ne pèse pas lourd. Et inutile d'évoquer la responsabilité sociale! Si les travailleurs et travailleuses ont perdu leurs emplois, le responsable de la réorganisation a, lui, empoché un bonus juteux.

Un travail dénué de sens

Le démembrement des entreprises fait perdre son sens au travail. Le chef siège à

Londres, la marchandise préfabriquée vient de Chine, une petite étape de travail est effectuée en Suisse, puis la finalisation du produit et son expédition se font en Europe de l'Est. La facturation est elle aussi effectuée quelque part à l'étranger, tandis que le support informatique se trouve en Inde. Un tel morcellement des processus conduit à l'isolement des collaborateurs et collaboratrices et n'est pas rentable sur le plan économique.

La culture du démembrement ne supprime pas seulement des emplois, elle démotive et inquiète le personnel restant. Ainsi, le travail n'est-il plus ressenti que comme une succession de tâches dénuées de sens, rappelant irrésistiblement le film «Modern Times» de Charlie Chaplin.

arno.kerst@syna.ch, président

Secteur principal de la construction

La facture aux responsables

Un partenariat social qui fonctionne est indéniablement un avantage de taille pour la place économique suisse, et le Conseil fédéral Johann Schneider-Ammann ne manque pas une occasion de le rappeler. Mais dans le secteur principal de la construction comme ailleurs, il faut en payer le prix!

Employeurs et syndicats s'engagent à respecter la paix du travail ainsi qu'à résoudre et négocier entre eux, selon le principe de bonne foi, leurs divergences de vues et d'éventuelles dissensions. Les actions perturbant le travail, telles que grève et lock-out, doivent être évitées. Cela nous rend

fiables et plus concurrentiels, ce qui est dans l'intérêt de notre économie.

Paix du travail = négociations

Mais maintenir ce partenariat social éprouvé a son prix. L'obligation de respecter la paix du travail a pour contrepartie l'obligation de négocier. Conformément à l'article 51 de la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (CN) en vigueur, employeurs et syndicats négocient les éventuels ajustements de salaires chaque année, dans le courant du troisième trimestre.

L'an dernier, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) a prétexté le bureau régional d'analyse des risques d'Unia Zurich-Schaffhouse pour boycotter les négociations salariales. Messieurs Lardi et Lehmann, respectivement président et directeur de la SSE, ont refusé notre nouvelle invitation à né-

gocier d'ici fin septembre 2015, invoquant toujours le même motif fallacieux.

Pour Syna, cette attitude de la part de la SSE représente une violation de contrat. Si la SSE se permet d'ignorer, sans motif valable, l'obligation de négocier, cela rend selon nous caduque l'obligation de respecter la paix du travail, même si la CN reste en vigueur jusqu'à fin 2015. Par son attitude irréfléchie et son obstination, la SSE sera seule responsable de mesures perturbant la paix du travail.

Nous enverrons à Messieurs Lardi et Lehmann la facture des pertes de salaires et conseillons aux entrepreneurs qui auront à souffrir de ces actions de se retourner contre les responsables.

**kurt.regotz@syna.ch,
secrétaire central, responsable des
négociations pour la construction**

Commerce de détail: motion Lombardi

Une harmonisation à l'échelle suisse?

La motion Lombardi demande, de la part du personnel du commerce de détail, un travail qu'il ne sera guère en mesure de fournir. Ouvrir les commerces jusqu'à 18 heures le samedi et en semaine jusqu'à 20 heures n'apportera pas de recettes supplémentaires. Cet horaire est tout simplement trop long!

Syna a déjà parlé de la motion Lombardi, remettant en question son intérêt économique et ses conséquences pour les travailleuses et travailleurs. Usant de mauvais arguments, la motion veut prolonger exagérément les horaires d'ouverture des commerces au niveau national. Et ceci bien que les cantons disposent déjà de leurs propres réglementations relatives aux horaires d'ouverture, qui ont fait l'objet de plusieurs votations. Syna estime cette motion dangereuse et nuisible. Dangereuse, parce qu'il

est prouvé que de trop longs horaires d'ouverture dégradent fortement les conditions de travail dans le commerce de détail, allant parfois même à l'encontre de la Loi sur le travail. Et nuisible, parce que prétendant répondre à la menace que représentent, pour le commerce de détail, un franc fort et le tourisme d'achat qui en découle, la motion présente une solution incapable d'apporter une amélioration économique. Si elle était acceptée, la motion Lombardi représenterait une législation nationale faisant fi de notre précieuse structure fédérale, et sans profit.

Que pouvons-nous faire ensemble?

Le Conseil des Etats a rejeté cette motion. En collaboration avec notre organisation faitière Travail.Suisse, Syna fait actuellement pression sur le Conseil national pour qu'il prenne la même décision. Nos membres nous ont d'ores et déjà clairement donné pour mandat de combattre cette motion par tous les moyens. Si cette modification de la loi devait tout de même avoir lieu, Syna lancera un référendum.



La motion Lombardi représente une péjoration des conditions de travail dans le commerce de détail.
Photo: Fotolia

Nous récolterons des signatures pour être en mesure de défendre, ensemble, les droits du personnel du commerce de détail. Cela nous donnera une possibilité de trouver de meilleures solutions, plus durables, et qui de surcroît seront en harmonie avec le fédéralisme suisse.

**claudia.stoeckli@syna.ch, secrétaire
centrale pour le commerce de détail**

Région Vaud

Hôpital intercantonal de la Broye (HIB)

Quelles les conditions de travail?

En novembre 2013, le HIB est devenu un établissement de droit public, et une convention intercantonale oblige désormais à réglementer les conditions de travail. Cette réglementation n'a pas encore été effectuée à ce jour. Dans ce sens, la Convention intercantonale prévoit trois possibilités pour le futur statut du personnel: la négociation d'une convention collective de travail (CCT) pour le HIB (Payerne et Estavayer). S'il n'y a pas d'accord entre les syndicats et l'employeur, les deux Conseils d'Etat décident que la CCT en vigueur dans le canton de Vaud est applicable ou que le statut public du personnel hospitalier du canton de Fribourg s'applique.



Vos futures conditions de travail sont en jeu? Faites-nous part de vos revendications!

Photo: Fotolia

Pour discuter de ces différentes possibilités et définir le mandat de négociations aux syndicats, nous vous invitons à une assemblée générale du personnel, le jeudi

12 novembre 2015, 20h00. Salle de conférence, premier sous-sol, Hôpital de Payerne. Proposition d'ordre du jour:

1. Présentation des points de la Convention intercantonale concernant les conditions de travail du personnel
2. Comparatif des conditions de travail entre CCT vaudoise, statut du personnel hospitalier fribourgeois, CCT de l'hôpital intercantonal Riviera-Chablais (HRC)
3. Discussion avec le personnel, prise de position et mandat aux syndicats

Vos futures conditions de travail sont en jeu, venez nombreuses et nombreux exprimer vos souhaits et vos revendications!

Team Vaud, vaud@syna.ch

Région Vaud

Action dans les EMS vaudois

Profitant de la présence parmi nous de Vanessa Mebara, secrétaire syndicale Junior, nous avons initié une action de communication auprès du personnel des EMS vaudois.

La Convention collective de travail (CCT) autorise les parties signataires à disposer d'un panneau d'affichage dans tous les établissements soumis à la CCT, selon l'art. 4.8.2 qui dit: «L'employeur doit mettre à disposition un tableau d'affichage où les travailleurs peuvent consulter les informations écrites transmises par une partie signataire de la présente CCT. Ce panneau ne doit pas être visible de la clientèle.»

Syna pose les affiches

Selon le modèle en complément de cet article, Syna pose donc les affiches. Cette démarche est proposée par le syndicat pour

sensibiliser le personnel sur les questions que peuvent soulever les conditions de travail dans le secteur de la santé vaudoise.

L'affiche invite tous les collaborateurs et collaboratrices à prendre contact avec nous. Dans ce secteur en effet, l'accès au personnel reste difficile et très peu d'établissements possèdent une commission du personnel. Par conséquent, les collaborateurs et collaboratrices n'ont pas la possibilité de s'informer sur leur situation personnelle ni de vérifier s'ils bénéficient des conditions de travail stipulées dans la CCT.

Vous souhaitez améliorer les conditions-cadres, contribuer à la protection et la représentation du personnel dans votre secteur? Alors, contactez-nous! Une affiche est également à disposition à notre secrétariat de Lausanne pour les personnes qui souhaitent soutenir cette action.

thierry.lambelet@syna.ch,
responsable régional

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 9/15:

Clôture de la rédaction: 19 octobre
Date de parution: 6 novembre

Région Jura

Journée portes ouvertes

Le 17 octobre 2015 sera consacré à la Halle des maçons de Moutier qui fête ses dix ans d'existence. La population est invitée à cette journée portes ouvertes, de 10 heures à 16 heures.

Venez nombreuses et nombreux apprécier le travail effectué par les bâtisseurs, constructeurs, maçons ou encore carreleurs, dessinateurs en bâtiment et génie civil, grutiers, machinistes, chauffeurs de poids lourds.

Syna, Unia et la SSE, qui font partie de la commission administrative de la Halle des maçons, se réjouissent de vous voir nombreux à cette occasion.

Un peu d'histoire

En juin 2004, c'est à Eschert, qui signifie lieu défriché, qu'a été posée la première

Pierre de la Halle des maçons. C'est en novembre 2005, en présence des associations professionnelles et syndicales, des collectivités publiques et politiques ainsi que de la population que furent inaugurés les locaux. Ce bâtiment moderne répond à toutes les exigences de son affectation; de construction traditionnelle en béton, briques et acier, il est équipé pour différentes formations, pratiques et théoriques. De plus sa situation constitue un véritable plus permettant l'enseignement extérieur dans des conditions optimales, quelle que soit la météo. Son fonctionnement administratif est paritairement assuré par deux sections régionales de la SSE et par Syna et Unia.

Apprentissage et formation continue

La Halle des maçons accueille aussi bien les métiers de la construction que des cours interentreprises et de formation continue. Chaque personne intéressée,



Le 17 octobre 2015: une occasion d'admirer le travail des bâtisseurs! Photo: Damien Plumey

encadrée par des cours spécifiques, trouve de quoi parfaire sa formation ou recevoir des informations pertinentes dans le domaine de la construction.

pierre-alain.grosjean@syna.ch,
responsable régional

Région Jura

Un membre Syna sur les rangs

David Eray, membre Syna et candidat au Gouvernement jurassien, est né en 1973 à Saignelégier et père de quatre enfants.

Après six années d'étude, et des activités professionnelles durant lesquelles il séjournera aux Etats-Unis et en Inde, il rejoint en 2010 la Manufacture horlogère suisse ETA SA à Granges, en tant que chef de projets pour la direction générale. David Eray se présente lui-même ci-après:

«Candidat au Gouvernement, je sollicite votre soutien.

Avec une expérience de plus de 20 ans dans l'industrie horlogère, de sept ans comme député au Parlement jurassien, je me sens prêt à conduire, dans un esprit de collégialité, les affaires de l'Etat.

Depuis mes débuts professionnels dans l'horlogerie en 1994, je suis membre du syndicat Fédération chrétienne des ouvriers sur états (FCOM) devenu ensuite Syna.



David Eray

Photo: Archives

Au cours des années, j'ai pris des responsabilités et je suis à présent cadre dans l'industrie horlogère. En adéquation avec mes occupations professionnelles, je suis resté solidaire avec le syndicat Syna. Le fait que le syndicat FCOM a été, à l'époque, l'instigateur de la construction d'un immeuble pour les ouvriers et leurs familles au Noirmont me tient à cœur.

Le partenariat syndicat-patronat doit être toujours actualisé pour permettre un développement optimal des activités industrielles en Suisse. Je m'y attèle depuis longtemps.

Marié et père de quatre enfants, je serai attentif à ce que les familles jurassiennes conservent la meilleure qualité de vie possible.

Par avance je vous remercie de votre confiance.

David Eray, candidat PCSI au Gouvernement jurassien, 2340 Le Noirmont.»

Pour permettre de trouver politiquement des solutions pour améliorer les conditions de travail et de vie aux travailleurs et travailleuses, il faut des représentants capables de comprendre ces défis, que ce soit aux niveaux régional ou cantonal. Rendez-vous donc le 18 octobre 2015 dans vos bureaux de vote!

pierre-alain.grosjean@syna.ch,
responsable régional

Région Jura

Salaire minimum à la trappe!

Par 30 voix contre 29, le Parlement jurassien a refusé l'entrée en matière sur cet objet. La droite, PDC, PLR et UDC, se sont unis pour s'opposer à ce projet de loi.

Le syndicat Syna est indigné. Le Parlement jurassien se moque de la volonté du peuple qui, en mars 2013 et à 54,2 pour cent, a voté pour l'initiative cantonale «Un Jura aux salaires décents».

L'acceptation de ce projet de loi aurait permis de limiter le dumping salarial dans le canton du Jura, et de surcroît lutter contre les entreprises pratiquant la sous



Se moque-t'on de la volonté populaire?

Photo: Fotolia

enchère salariale. Les opposants ont argumenté qu'ils préféreraient que les salaires soient inscrits dans les conventions collectives de travail. A noter que, dans le secteur horloger, plus de 50 pour cent des entreprises jurassiennes ne sont pas soumises ou ne veulent pas être soumises à une CCT. Le projet de loi pour «un Jura aux salaires décents» aurait renforcé l'attractivité du canton en matière d'emplois. Du pain sur la planche pour le successeur du Ministre Michel Probst, car le projet retourne au gouvernement.

pierre-alain.grosjean@syna.ch,
responsable régional

Région Fribourg

Quarante mois chargés d'événements ...

Le samedi 5 septembre, Syna a tenu son assemblée pour la région Fribourg-Neuchâtel à l'Auberge de la Croix-Verte à Echarlens, sous la présidence de Nicole Aeby.

Quarante mois se sont écoulés depuis la dernière AD, quarante mois chargés d'événements, de négociations, de batailles syndicales menées avec la même ardeur et la même passion. Ces trois dernières années ont malheureusement été marquées par les défaites successives en votations fédérales, sur les six semaines de vacances pour tous, les salaires équitables, ou le salaire minimum. C'est durant les événements difficiles que les syndicats accompagnent leurs membres, en plus de tenter d'arracher des plans sociaux. Cependant, leurs autorités politiques ne peuvent que constater les pertes d'emploi pour les travailleuses et travailleurs fribourgeois.

Trois parties distinctes

L'assemblée s'est déroulée en trois parties: la première partie statutaire, la deuxième thématique et la troisième conviviale. La partie statutaire concernait la



Des délégué-e-s attentifs, concentrés mais souriants!

Photo: Giuseppe Di Mauro

présentation et l'adoption du rapport d'activité, les modifications du règlement régional et la part région/section, les propositions des sections, l'élection de la présidente et des membres du comité régional, la présentation et les votes des résolutions

comme lignes directrices pour les trois prochaines années.

Suite à la page 12

Suite de la page 11

Lignes directrices indispensables

Les délégué-e-s réunis à cette Assemblée 2015 ont voté à l'unanimité quatre résolutions:

- la fin de l'exploitation des stages non rémunérés;
- la dénonciation du travail sur appel;
- le droit de travailler à temps partiel sans discrimination;
- la conciliation entre vie familiale, vie professionnelle et vie associative.
- Les résolutions ont été acceptées en intégrant les remarques émises par l'Assemblée.

Mon travail – mon temps

La partie thématique a été consacrée aux «conséquences de la durée de travail sur la santé», un document présenté par Kurt Regotz, ancien président Syna. Il a démontré que le travail exerce une grande influence sur notre vie et notre santé. La durée du travail fait l'objet de mesures politiques, de négociations et de confrontations syndicales dans les pays industrialisés d'Europe. Il est avéré que les salarié-e-s suisses travaillent nettement plus que leurs collègues frontaliers. Plus nous travaillons, plus nos problèmes de santé augmentent. C'est pourquoi, le logo «Mon travail – mon temps» a été initié récemment afin d'insister sur l'importance d'un bon équilibre entre les activités professionnelles et la vie privée. C'est dans cette logique que s'inscrivent les revendications de Syna.

Travail en dignité

Avant de terminer l'assemblée, Brücke • Le pont a présenté une information sur son



La présidente Nicole Aeby, fleurie par Giuseppe Di Mauro.

Photo: Giuseppe Di Mauro

programme de solidarité, «Travail en dignité». Pour ceux qui ne la connaissent pas, Brücke • Le pont est une organisation d'entraide privée, apolitique et neutre sur le plan religieux. Brücke • Le pont contribue au développement et à l'instauration d'une solidarité universelle. Ce programme soutient les personnes défavorisées en Afrique et en Amérique latine. Il apporte une véri-

table aide à l'autonomie en permettant aux hommes et aux femmes de gagner leur vie dignement et de s'engager sur le plan social et politique. Pour plus d'informations, vous pouvez vous rendre sur le site: www.bruecke-lepont.ch.

Et pour finir l'assemblée, la parole a été donnée aux personnalités invitées. Actuellement, suite aux atrocités relatées dans les médias ainsi que dans la presse, les images chocs des réfugiés nous émeuvent. En tant qu'êtres humains, cela ne peut nous laisser indifférent. Rappelons-nous, il n'y a pas si longtemps de cela, c'était nous, les Européens, qui quitions nos pays. Pour cette raison, l'Assemblée va promouvoir un don à la «Chaîne du Bonheur» en faveur de ces populations qui souffrent et qui cherchent un refuge loin de la guerre qui fait rage dans leur pays.

C'est sur une note chaleureuse que l'Assemblée des délégués s'est terminée par un excellent repas convivial préparé par l'Auberge de la Croix-Verte.

Anh Thu Ho, stagiaire,
fribourg@syna.ch

Non mais, qu'est-ce qu'on attend?

La semaine des quatre jeudis? Les poules avec des dents? Faire boire un âne qui n'a pas soif? On pourrait en rajouter tant et tant de citations et autres proverbes. Là, tout de suite, dans une semaine en fait, il sera question de: que devenons-nous, à qui faire confiance, qui croire? Les cartes, nous les avons en mains, la réflexion aussi. Il ne manque même pas les grosses enveloppes, surdimensionnées, impressionnantes, reçues ces jours pour nous aider. La volonté, le courage? Si nous en manquons aujourd'hui, interdit de se plaindre et de gémir dans les prochaines années! Cette fin de semaine, nous avons l'opportunité de nous exprimer, d'affirmer notre volonté, de choisir les personnes qui représenteront au mieux nos intérêts et aideront à concrétiser nos revendications. Place à l'optimisme, à bas la sinistrose!

Alors, un peu d'énergie! Tous et toutes aux urnes! Profitons de cette occasion pour des rencontres, des échanges, un apéritif entre amis peut-être?

Quel beau dimanche en perspective!

Béatrice.Butikofer@syna.ch

Edilizia principale

Principio di causalità

È lapalissiano, e il consigliere federale Johann Schneider-Ammann non perde occasione per ribadirlo: il partenariato sociale funzionante è un evidente punto di forza della piazza economica elvetica. Ma nell'edilizia principale, non è a costo zero!

Datori di lavoro e sindacati si impegnano a mantenere la pace del lavoro, a chiarire reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze di opinione ed eventuali vertenze e a contrattare. Le azioni volte a turbare il lavoro, come scioperi o serrate, sono da evitare. È nell'interesse della nostra economia, e ci rende più affidabili e competitivi.

Obbligo di negoziazione

Questo tipo di partenariato sociale è efficace, ma non a costo zero. All'obbligo di

mantenere la pace del lavoro si contrappone l'obbligo di contrattare. Giusta l'articolo 51 del Contratto nazionale mantello (CNM) per l'edilizia principale in Svizzera attualmente in vigore, datori di lavoro e sindacati trattano annualmente, negli ultimi tre mesi, eventuali adeguamenti salariali.

Nell'ultimo anno la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) ha addotto il cosiddetto «Servizio di analisi del rischio» regionale istituito da Unia Zurigo-Sciaffusa quale scusa per boicottare le trattative salariali. Alla nostra reiterata richiesta di avviare le annuali trattative entro fine settembre 2015, i signori Lardi (presidente SSIC) e Lehmann (direttore SSIC) hanno fatto orecchie da mercante per lo stesso, infondato motivo.

Secondo Syna, questo atteggiamento della SSIC lede le disposizioni del contratto nazionale mantello. Se la SSIC calpesta in maniera così ingiustificata l'obbligo di negoziazione, dal nostro punto di vista nemmeno la pace del lavoro ha più ragione d'essere – quantunque il CNM resti in vigore



Davanti la stampa le proposte sindacale hanno suscitato l'interesse. Foto: Colette Kalt

sino a fine 2015. Con la sua sconsideratezza e cocciutaggine, la SSIC è la sola responsabile di misure volte a turbare il lavoro.

La fattura per le perdite di salario verrà recapitata ai signori Lardi e Lehmann, e agli imprenditori danneggiati consigliamo vivamente di rivalersi su questi veri responsabili.

**kurt.regotz@syna.ch,
segretario centrale,
responsabile trattative edilizia**

Commissione immigrati

Conoscenza reciproca

La prima riunione della commissione sotto la nuova direzione si è svolta all'insegna della conoscenza reciproca.

Sabato 19 settembre si è svolto il primo incontro della Commissione immigrati che ho avuto l'onore di presiedere. La curiosità di conoscere i membri della commissione era molta, e altrettanta la loro, desiderosi di conoscere me. Pertanto, le discussioni della mattinata erano volte alla conoscenza reciproca. I partecipanti hanno colto l'occasione per esprimere il proprio punto di vista su se stessi, il sindacato Syna e la sua storia e illustrare l'esperienza professionale maturata nel tempo.

Durante la mattina si è però anche lavorato ad una delle risoluzioni adottate in occasione del congresso Syna di ottobre

2014, che condanna razzismo e discriminazione – sia nel mondo del lavoro, sia a livello di cariche e autorità. Un altro tema che dà parecchio filo da torcere ad alcuni segretari regionali è il sistema poco trasparente di calcolo delle imposte alla fonte. Le rettifiche di deduzioni e la procedura delle autorità sono avide di tempo e snervanti. Infine, ma non meno importante, la Commissione intende intervenire affinché l'esperienza professionale venga garantita tramite salari minimi basati su scale periodiche settoriali. Le discussioni in questo senso sono state per me informative e tanto più rivelatrici quanto più concreti sono stati i contributi dei partecipanti.

Collaborazione con gli altri servizi specialistici Syna

Ai presenti ho fornito una breve panoramica delle posizioni della nostra organizza-

zione mantello Travail.Suisse, che ha tenuto il suo congresso una settimana fa a Berna. Le posizioni rispondono ad esigenze non soltanto specifiche alla migrazione, ma anche di natura sociopolitica. Dato che con i nuovi impieghi Syna ha ora tre collaboratrici nell'ambito delle politiche sindacali, riguardo alle posizioni politiche una collaborazione potrebbe rivelarsi proficua. Per tale motivo, per la prossima riunione della Commissione vi annuncio la partecipazione di Vera Huotelin, che si occuperà in seno a Syna delle questioni riguardanti i giovani adulti (Young Syna).

Grazie di cuore a tutti i presenti per il loro prezioso contributo, il sostegno e la calorosa accoglienza!

**selina.tribbia@syna.ch, responsabile
del servizio per la migrazione**

Construcción

¡Enviar factura a los causantes!

No hay duda y el consejero federal (Bundesrat) Johann Schneider-Ammann le pone énfasis en cada ocasión: Una de las principales ventajas de Suiza como ubicación para empresas es su cooperación social. Pero no es gratis.

Está en el interés de nuestra economía y nos hace fiable y competitivo que tanto empleadoras y empleadores como sindicatos se comprometen a mantener la paz laboral y que desacuerdos y disputas se aclaren y se arreglen de buena fe y que se eviten huelgas y cierres patronales.

La cooperación social no es gratis. La obligación de mantener la paz laboral va de la mano con la obligación de negociar. De

acuerdo con el artículo 51 del convenio general (Landesmantelvertrag LMV) vigente del sector de la construcción las empleadoras y los empleadores se juntan en el tercer trimestre de cada año para negociar posibles ajustes de salarios.

¿Obligación de mantener paz laboral?

El año pasado la asociación de los maestros de la construcción (Schweizerischer Baumeisterverband SBV) boicoteó las negociaciones salariales anuales echándole la culpa al servicio de análisis de riesgo (Fachstelle für Risikoanalyse) regional de la sección de Unia Zürich-Schaffhausen. Los señores Lardi como presidente y Lehmann como director de dicha asociación rechazaron nuestra invitación reiterada para negociar hasta finales de septiembre

2015 con la misma excusa insostenible como antes.

El proceder del SBV para el sindicato Syna significa un incumplimiento de contrato. Si la obligación de negociar se menosprecia por parte del SBV la obligación de mantener la paz laboral es nula a pesar de que el LMV sea válido hasta finales de 2015. El único responsable de medidas que estorban posiblemente el trabajo es el SBV con su comportamiento irresponsable y terco.

La factura por pérdidas salariales se las enviaremos a los señores Lardi y Lehmann y le recomendamos a las empresas de construcción de proceder de la misma manera.

kurt.regotz@syna.ch,
secretario central,
responsable de las negociaciones
del sector de la construcción

Servicio de migración

Selina Tribbia

Entrevista con la nueva responsable del servicio de migración, Selina Tribbia.

Francesco Cosentino: Buenos días Selina. Acabas de comenzar a trabajar con Syna. ¿Puedes por favor presentarte brevemente y explicarnos cuál es tu motivación para el puesto?

Selina Tribbia: Buenos días Francesco. Sí, de hecho comencé a trabajar para Syna recién el pasado primero de septiembre. Las múltiples tareas del puesto me llamaron la atención porque me abren la posibilidad de trabajar con un sindicato. Además puedo seguir trabajando acerca de las cuestiones que surgen desde la política de migración e integración. De alguna manera eso me conecta con las experiencias que han vivido mis padres siendo inmigrantes de primera generación.

Más que 40 por cientos de las y los miembros de Syna son de una nacionalidad que

no es la suiza; la nacionalidad predominantes siendo la portuguesa y la italiana. La comisión de migración es un grupo muy activo, el cual se ha mostrado muy comprometido con el sindicato a nivel nacional. Pero dentro del sindicato hizo falta reconocer plenamente el trabajo de dicha comisión. ¿Como ves tu rol como representante de las preocupaciones de la comisión dentro del sindicato?

Con admiración me enteré del esfuerzo de la comisión y su lucha por el reconocimiento de su labor muy importante dentro del sindicato. El trabajo de la comisión en mi opinión debe desarrollarse por un lado acerca de la temática de las estructuras internas y por el otro lado con las estructuras de la sociedad como un todo. Como yo estudié trabajo social mi intención es fomentar la integración tanto en gremios internos como externos. En ese ámbito ya puedo asegurar todo mi apoyo siempre mirando también a las diferencias que puede haber en el interior de una comisión de migración.



Selina Tribbia es la nueva responsable del servicio de migración. Foto: Colette Kalt

Selina, hablas una lengua románica y eso es una ventaja, que por la comisión se aprecia mucho. Te deseamos solo lo mejor, mucha fuerza y energía para enfrentar el desafío que te espera. Te aseguramos el respaldo de una gran comunidad. ¡Mucha suerte!

francesco.cosentino@syna.ch,
secretario regional

Entrevista com Francesco Genova, diretor da ENAIP

A Suíça precisa de imigrantes

Francesco Genova dedicou uma boa parte da sua vida a projetos de integração na Suíça. Desde 2012 que o psicólogo e teólogo de 51 anos é diretor da ENAIP. A ENAIP é uma instituição sem fins lucrativos que existe há mais de 50 anos. O seu objetivo é proporcionar formação e integração a pessoas que têm poucas oportunidades por motivos sociais, profissionais ou linguísticos.

Micaela Marques Pinto: Sr. Genova, como foi a sua chegada à Suíça como imigrante?

Francesco Genova: Quando vim para a Suíça há mais de 30 anos, a situação não era fácil para os imigrantes. Eu tinha acabado de me formar em psicologia na Itália, mas na Suíça tive que fazer outros trabalhos de início. Não foi fácil começar a exercer a minha profissão. Primeiro tive que aprender a língua, depois mandar reconhecer o curso e criar os contatos necessários. Todas estas experiências influenciaram-me quando comecei a desenvolver projetos de integração.

Quais são os aspetos positivos e quais os aspetos negativos do seu trabalho?

Um aspeto positivo é que a ENAIP é uma instituição de imigrantes para imigrantes. Nós ganhamos muita experiência à base da imigração italiana e eu acho fantástico poder usar estes conhecimentos, recursos e contatos para ajudar emigrantes de outras culturas, que ainda não estabeleceram este tipo de estrutura e suporte aqui na Suíça.

Por outro lado, estas instituições que fazem um trabalho tão importante para os imigrantes não são vistas como uma mais-valia para a sociedade. Apesar dos políticos estarem sempre a dizer que os imigrantes têm que se ajudar a si mesmos, o apoio e a estima são limitados.

Na sua opinião, que mudanças são necessárias na política de imigração e integração na Suíça?

É importante não dar muita atenção a provocações mas sim criar exemplos posi-



Francesco Genova fala das necessidades dos imigrantes.

Foto: Rogério Sampaio

tivos. A Suíça precisa de imigrantes, por isso devemos estar orgulhosos de termos chegado tão longe aqui. Este país também é nosso. Eu gosto de viver aqui. Não me considero suíço, mas tão pouco italiano; considero-me um cidadão do mundo. Eu contribuo com aquilo que posso, mas também quero sentir-me bem-vindo neste país. É importante acolher os imigrantes de braços abertos, mas o pior é que muitas vezes nem os próprios estrangeiros o fazem. Muitos imigrantes que vivem aqui queixam-se dos que chegam depois deles e pensam que estes trazem problemas.

Que tipo de cursos é que a ENAIP oferece?

A ENAIP tem o objetivo de formar especialistas profissionais. O nosso ponto forte são as profissões artesanais, mas estamos a expandir a oferta. Operamos uma creche e uma escola preparatória, damos cursos universitários, mas também de pedreiro ou porteiro. Oferecemos também cursos de alemão e de outras línguas, já que estas são essenciais para o desenvolvimento profissional. Algo novo mas também muito importante são cursos de ler e escrever. Não se fala muito no assunto mas existem muitos imigrantes analfabetos. Como as pessoas têm vergonha da situação, só damos estas classes em grupos pequenos.

Resumindo, a ENAIP tenta abranger todas as necessidades no que diz respeito à formação e à educação. Os cursos podem

ser financiados por fundos, por empresas, pelos cantões ou por outras organizações, de modo que muitas vezes são grátis para os participantes.

Quais são os cursos mais procurados pela comunidade portuguesa?

Os cursos de formação de pedreiro, porteiro (Hauswart) e supervisor de obras (Vorarbeiter) são bastante populares entre os portugueses. A vantagem é que os cursos podem ser feitos em italiano, o que facilita em termos da língua. Os trabalhadores querem qualificar-se. Nós tentamos chamar a atenção das firmas para este facto e há cada vez mais firmas que mandam os seus empregados à ENAIP para se formarem. Isto é importante, já que há falta de trabalhadores qualificados na Suíça.

O que é que a ENAIP e a Syna têm em comum e em que aspetos colaboram?

A ENAIP dá por exemplo cursos de computador e de alemão a sócios da Syna, grátis ou com desconto. De modo geral as duas instituições baseiam-se em princípios cristãos e têm as suas origens na classe operária. A Syna empenha-se em aumentar o nível de formação dos trabalhadores e a ENAIP contribui para este objetivo.

micaela.marques@syna.ch,
funcionária administrativa

Cours 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, par ex. licenciement pour des raisons en partie dues au collaborateur (mais sans faute grave); 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 Suisse romande

Inscription: jusqu'au lundi 12 octobre

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!



FUTURO AVENIR PORVENIR



Une formation de & par
Hotel & Gastro formation Suisse.

**UNE FORMATION QUASIMENT GRATUITE -
GRÂCE À LA CCNT.**

Participants du cours Progresso 2014/2015

PROGRESSO
mon-progresso.ch



Les accidents peuvent avoir de lourdes conséquences physiques et financières.



WIRZ

Un accident peut coûter une fortune. Et vos primes d'assurance couvrent ces dépenses. Mais n'oubliez pas non plus de faire attention à vous. Moins il y a d'accidents, plus vos primes sont basses. Pour en savoir plus: www.suva.ch/assurance

suvarisk

Couverture à toute épreuve

«Baromètre Conditions de travail», 1^{ère} partie

Personnel sous pression

Avec son «Baromètre Conditions de travail», Travail.Suisse présente un instrument de mesure des conditions de travail par les travailleuses et travailleurs eux-mêmes. De bonnes conditions de travail préservent la santé, entretiennent la motivation et offrent une certaine sécurité au personnel salarié. Nous présentons quelques-uns des plus importants résultats de cette enquête dans une série en trois parties, dont la première se concentre sur le domaine de la santé.

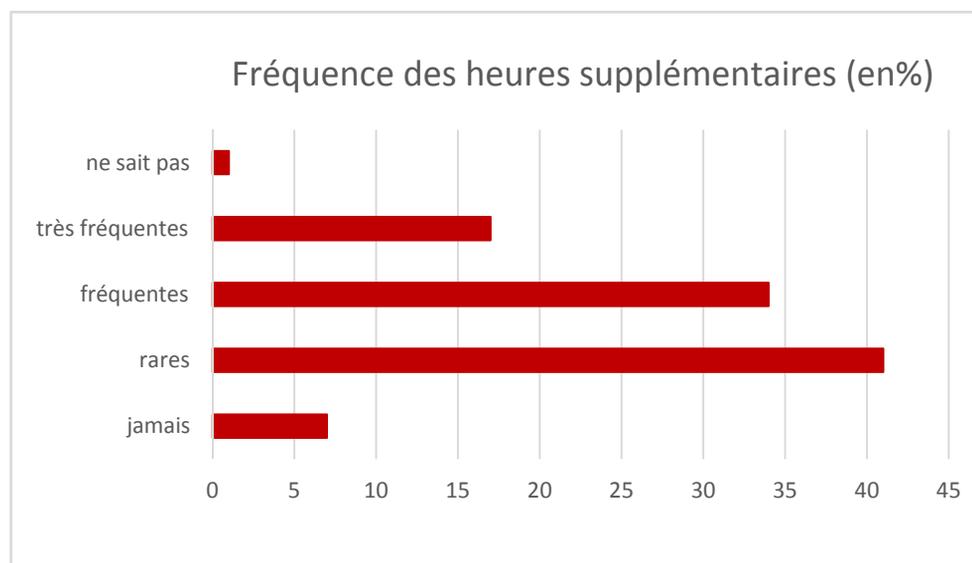
Notre travail quotidien et les informations de nos membres nous procurent une image fidèle des préoccupations et besoins des travailleurs et travailleuses. Le «Baromètre Conditions de travail» doit cependant nous permettre de définir encore plus précisément où le bât blesse. Grâce à un sondage représentatif effectué à l'échelle nationale auprès de 1500 salariés, nous sommes en mesure d'établir quels sont les domaines qui posent problème et où il faut agir.

Stress et heures sup' lourds de conséquences

Pour les employés, le pire c'est le stress: 40 pour cent d'entre eux se disent souvent, voire très souvent stressés par leur travail. Cela a un impact négatif non seulement pour les personnes concernées, mais pour la société dans son ensemble. Dans une étude datée de 2010, le Seco estime à dix milliards de francs annuels les coûts économiques liés au stress. La

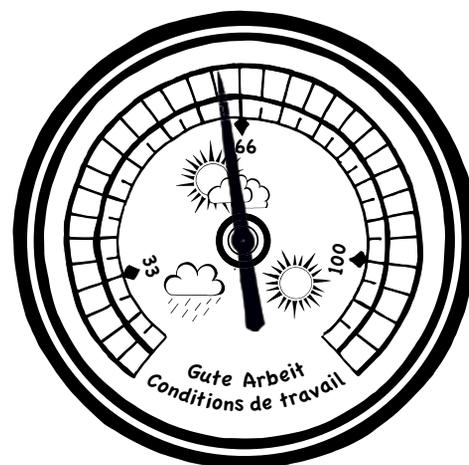
Plus d'informations

Les deux prochains numéros de Syna-Magazine présenteront d'autres résultats choisis du «Baromètre Conditions de travail». Le rapport complet sera publié sous www.travailsuisse.ch > Thèmes > Travail > Conditions de travail.



Plus de la moitié des personnes interrogées ont dit effectuer souvent ou très souvent des heures supplémentaires. Photo: Travail.Suisse

charge du temps de travail est elle aussi très lourde pour les salariés, dont 90 pour cent effectuent des heures supplémentaires.



Autre constatation préoccupante: en cas de maladie, les employés ont tendance à se rendre au travail plutôt que de rester à la maison pour se soigner. Et 30 pour cent d'entre eux affirment travailler souvent ou très souvent lorsqu'ils sont malades. Seuls 19 pour cent restent toujours à la maison en cas de maladie. Compte tenu de ces résultats, il n'est pas étonnant que l'état psychique des travailleuses et travailleurs laisse lui aussi à désirer. Pour environ un tiers d'entre eux, le travail re-

présente un fardeau psychique et, à la fin d'une journée de travail, ils se sentent souvent à très souvent épuisés émotionnellement.

Promotion de la santé insuffisante

Les mesures proposées par les employeurs pour la promotion de la santé sont considérées insuffisantes. Selon quatorze pour cent des salariés, les employeurs ne mettent aucune mesure en œuvre. Et 19 pour cent jugent les mesures prises insuffisantes. Les employeurs sont donc invités à prendre leurs responsabilités en ce qui concerne la santé de leur personnel, ainsi que le prévoit l'art. 6 de la Loi sur le travail.

Le lieu de travail, quant à lui, fait l'objet d'une évaluation majoritairement positive. Pour la plupart des employés, aussi bien l'aménagement que les conditions environnementales (par ex. température, éclairage, bruit, etc.) correspondent à ce qu'ils attendent ou, du moins, ne représentent pas une nuisance significative.

Le «Baromètre Conditions de travail» établit clairement qu'il reste beaucoup à faire dans le domaine de la santé et qu'il faudra encore de nombreuses améliorations avant que l'on puisse réellement parler de bonnes conditions de travail.

Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, fischer@travailsuisse.ch

Horaires flexibles

Travailler pour vivre

Niveau élevé de satisfaction et de productivité des salarié-e-s, emplois attractifs, personnel motivé et qualifié: vue de l'extérieur, et lorsqu'elle est comparée à celle d'autres pays d'Europe, la situation du travail en Suisse est souvent jugée très bonne. Mais lorsqu'on les interroge, on obtient un autre son de cloche.

Au cours du Congrès de notre organisation faîtière Travail.Suisse, Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, a présenté le «Baromètre Conditions de travail» (voir aussi p. 18). Le positif d'abord: en Suisse, les employé-e-s aiment leur travail, s'y identifient, considèrent qu'il a un sens. Tous les employeurs devraient se frotter les mains et s'en réjouir, faire preuve d'un intérêt proactif pour leurs collaboratrices et collaborateurs, les encourager et les soutenir.

Mais dans son intervention au Congrès, et s'exprimant au nom de nombreux secrétaires syndicaux et syndicales, notre collègue Diana Camenzind de l'OCST Chiasso, nous dépeint un tableau nettement plus sombre. «Nos bureaux débordent d'employé-e-s découragés, furieux et lessivés, dont les employeurs exigent tout, et pour lesquels la flexibilité tant vantée s'applique aux horaires de travail, aux pauses, aux rotations et jusqu'aux indemnités. Un accroissement de la productivité qui se fait sur le dos du personnel. C'est désormais à lui d'assumer les risques entrepreneuriaux, qui, comme leur nom l'indique, étaient jusqu'à il y a quelques années assumés par les entrepreneurs.»

Flexibilité maximum

Au début, la flexibilité a été reçue avec intérêt. Le personnel, hommes et femmes, ainsi que leurs familles, ont espéré qu'elle leur apporterait plus d'emplois à temps partiel, la possibilité de travailler depuis chez soi et des horaires flexibles. Ce qui suppose une gestion autonome de son temps de travail et présuppose de pouvoir saisir correctement son temps de travail. Le rêve s'est hélas rapidement heurté à une



Diana Camenzind constate qu'en matière de flexibilité, cela fait longtemps qu'il n'est plus question de donnant-donnant.

Photo: Colette Kalt

toute autre réalité. Entretemps, il est en effet devenu presque normal pour les employeurs d'interpréter la flexibilité comme du travail à 100 pour cent, certes, mais pour lequel les contrats de travail et les salaires ne valent qu'à moitié. Le travail au noir gagne du terrain, ce qui le rend d'autant plus difficile à contrôler, le «n'importe quand» s'est érigé en règle pour le travail sur appel, tandis que le temps partiel, qui s'est mué en une totale dépendance, laisse un arrière-goût amer. Si la flexibilité permet aux employeurs de réaliser des économies, c'est aux frais de l'AVS et du deuxième pilier, dont les montants soustraits manqueront plus tard aux salarié-e-s.

Nos revendications plus importantes que jamais

Si l'on se trouve dans une telle situation, c'est parce que sur le marché du travail, il est devenu pratique courante de donner un coup de vis aux horaires de travail, de priver le personnel de ses droits légaux et de tout sacrifier au profit. Lorsque le salarié ose se plaindre de la détérioration de ses conditions de travail, il s'entend répondre froidement qu'il y a une foule d'autres personnes qui prendraient volontiers sa place – et pour un salaire inférieur. Les employeurs licencient sans état d'âme

les membres de leur personnel qui refusent de se plier à leur conception de la flexibilité. Il est grand temps de rappeler les principales revendications publiées par Syna lors de son Congrès 2014:

- Réglementer clairement la flexibilité
- Assurer les pauses et temps de récupération
- Permettre le travail dans la dignité
- Assurer aux jeunes une entrée équitable et sûre dans la vie professionnelle
- Créer des conditions favorables à la vie de famille
- Assurer des emplois pour le personnel plus âgé
- Trouver des solutions de retraite anticipée pour toutes les branches

Grâce au «Baromètre Conditions de travail», Syna se réjouit de disposer d'un indicateur mesurant le bien-être du personnel. Il révèle les principaux problèmes et l'on peut s'y référer lorsqu'il s'agit d'améliorer les conditions de travail ou de communiquer des données fiables pour faire passer des mesures de protection pour le personnel, y compris au niveau politique.

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

Votations 2015

Contribue à façonner ta Suisse!

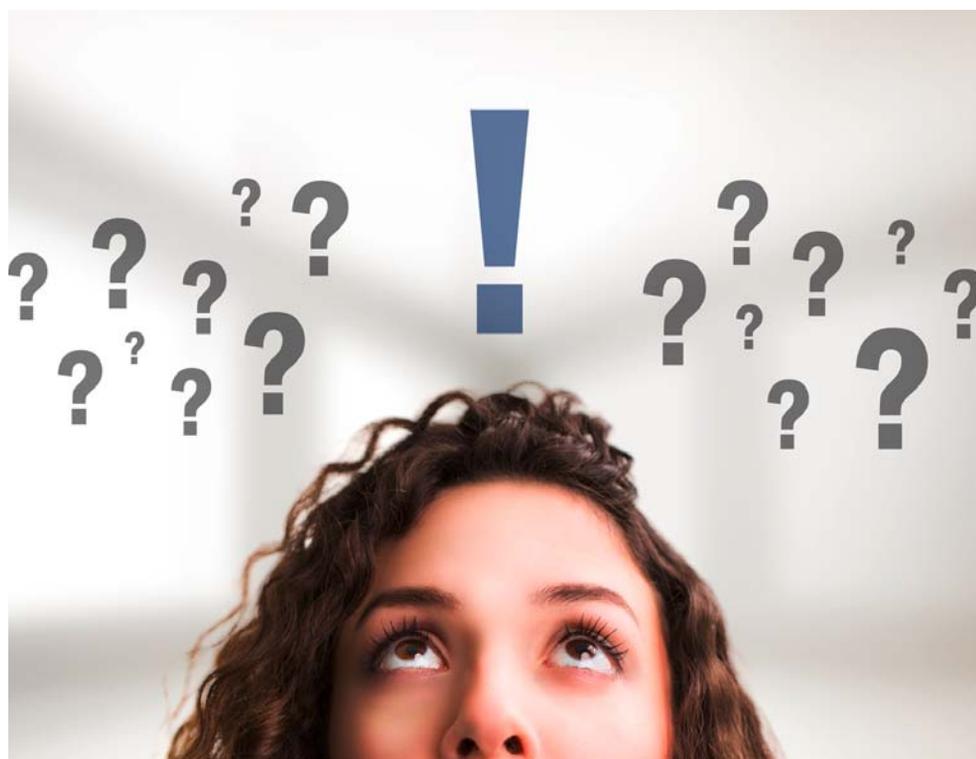
Le 18 octobre, soit dans une petite semaine, se dérouleront les élections au Conseil national et au Conseil des Etats. Nous te présentons des outils simples et intéressants pour te faire une opinion et voter.

Quel avenir souhaites-tu pour toi, ta famille, ton pays? La crise des réfugiés t'inquiète-t-elle? Combien de vacances voudrais-tu? Veux-tu le droit de vote pour tes collègues, tes parents et pour toi-même, ou aussi pour tous ceux et celles qui ne possèdent pas de passeport suisse, mais qui souhaitent contribuer à façonner le pays dans lequel ils vivent et travaillent? Aimerais-tu qu'il y ait un congé paternité inscrit dans la loi? Y a-t-il d'autres sujets qui te tiennent à cœur? Certaines questions concernent la société dans son ensemble, d'autres sont surtout importantes pour toi personnellement. Quoi qu'il en soit, les personnes qui siègent au Parlement décident sur les sujets importants. Et les personnes qui votent décident qui prendra ces décisions. Pour voter, tu ne dois pas forcément avoir une opinion sur tout. Mais tu peux partir à la découverte des candidats et candidates. Et peut-être découvriras-tu quelque chose de nouveau sur toi par la même occasion.

Le cumul et le panachage en toute simplicité

Parmi de nombreuses sources d'information, le site Internet www.smartvote.ch peut t'aider à définir quels candidats te correspondent le mieux puisque 82 pour cent d'entre eux ont rempli un questionnaire qui révèle leurs positions sur différentes questions. Tu peux consulter en ligne les questions et réponses, et répondre toi-même au questionnaire. Ensuite, il te suffit d'un simple clic pour générer une recommandation de vote sur mesure. Tu peux afficher les candidatures individuellement, ou par listes. Tu as également la possibilité de comparer tes réponses avec celles des candidats.

Le site internet www.easyvote.ch t'offre trois possibilités: choisir une liste existante, modifier une liste existante ou com-



Les sites Internet Smartvote et Easyvote t'aident pour les votations au Conseil national et au Conseil des Etats.
Photo: Fotolia

poser ta propre liste avec tes candidats préférés. Si tu établis ta propre liste, tu ne peux y inscrire chaque personne que deux fois au maximum (cumul). Tu peux aussi supprimer une personne d'une liste existante et choisir à sa place une personne d'un autre parti par exemple (panachage). Là aussi, tu peux inscrire une personne deux fois (cumul).

Les élections en chiffres

Tu dois choisir les candidats du canton dans lequel tu as le droit de vote. Deux personnes par canton (une par demicanton) peuvent être élues au Conseil des Etats. Par contre, le nombre de sièges au Conseil national est proportionnel au nombre des habitants des différents cantons. Ainsi, les cantons à forte population sont-ils représentés au Conseil national par plus de sièges que les petits cantons tels qu'Uri (1 siège), le Jura (2 sièges), ou encore Zoug (3 sièges). Selon Smartvote, 3802 personnes présentent leur candidature au Conseil national – 873 dans le canton de Zurich (35 sièges), 567 dans le canton de Berne (25 sièges) et 326 dans le canton de Vaud (18 sièges). D'après les don-

nées de www.admin.ch, on dénombre 173 candidatures (8 sièges) dans le canton du Valais, 122 au Tessin (8 sièges) et 70 (5 sièges) dans les Grisons.

Mais, tandis qu'il y a bien plus de candidatures que de sièges disponibles et que la campagne est menée tambour battant durant les mois précédant les élections, au cours des dernières années, seule une petite moitié de la population s'est déplacée aux urnes soit, selon www.bfs.admin.ch, 48,3 pour cent en 2007 et 48,5 pour cent en 2011. Seul un tiers des personnes de moins de 25 ans vote, ce qui provoque une sous-représentation des intérêts des jeunes au Parlement. Tu as à présent l'occasion de changer cela et de participer aux décisions. Easyvote te montre comment faire, et Smartvote t'aide à prendre une décision. Tu peux aller aux urnes le 18 octobre, ou voter par correspondance et faire la grasse matinée le jour du vote. Quel que soit ton choix, tu as encore le temps de voter. Mais ne rate pas cette occasion de faire entendre ta voix!

**vera.huotelin@syna.ch,
responsable du service jeunesse**