

# syna Magazine

Le syndicat

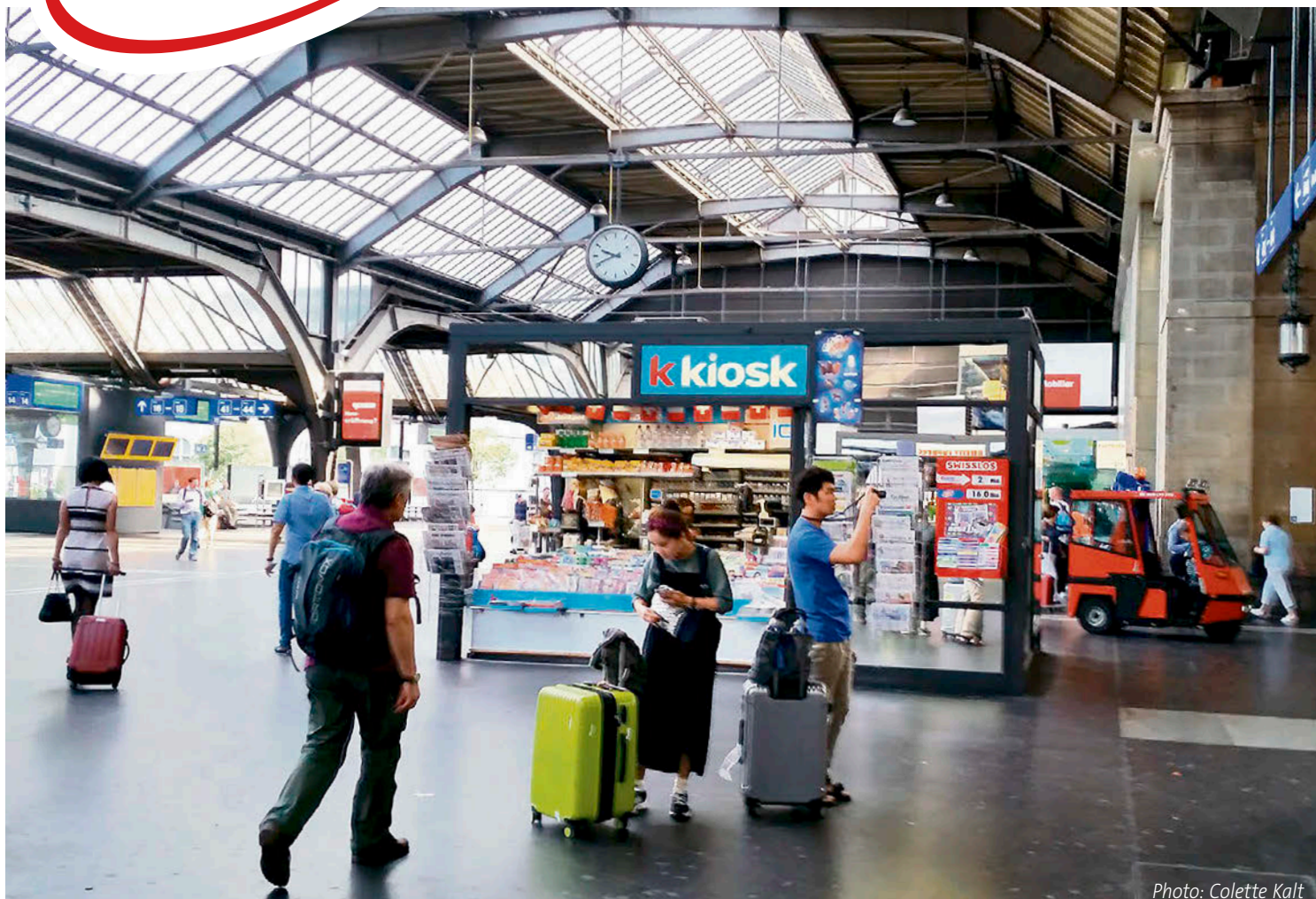


Photo: Colette Kalt

## Un morceau du gâteau

La marche des affaires chez Valora est si mauvaise qu'après la distribution des dividendes et les augmentations de salaires réservées aux dirigeants, les caisses sont vides. Impossible donc d'adapter les salaires des simples travailleurs. Ceux-ci n'ont toutefois pas l'intention d'accepter une stagnation de leur rémunération et une protection CCT toujours plus lacunaire. Ils veulent leur part du gâteau. **Page 5**

### Sur le grill

C'est le sentiment qu'ont de nombreux ouvriers de la construction en été. Travailler sous la canicule, sans ombre et à plein régime ne sont que quelques-uns des défis auxquels ils sont confrontés. La campagne «pour une construction équitable» vise à améliorer leur quotidien. **Page 8**

### Cure minceur

La faiblesse de l'euro et les restructurations continuent d'alimenter le quotidien de l'industrie. L'industrie 4.0 vise à dégraisser les processus de travail, à rendre la production plus efficace et automatisée. Au détriment des travailleurs? **Pages 18 et 19**

**Sommaire**

Salaires des managers, partie 2	Page	3
Initiative AVSplus	Page	4
Valora	Page	5
Heures d'ouverture	Page	6
CCT Santé	Page	6
Assemblée des délégué-e-s	Page	7
Secteur principal de la construction	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
Brücke · Le pont	Page	17
Industrie MEM	Page	18
Industrie 4.0	Page	19
2 <sup>e</sup> dialogue Syna	Page	20

**Impressum**

**Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna**

**Parutions** 10 éditions par année

**Tirage** 8026 exemplaires (REMP 2014)

**Editeur** Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

**Rédaction Syna** Colette Kalt, Olivia Coray [colette.kalt@syna.ch](mailto:colette.kalt@syna.ch), [olivia.coray@syna.ch](mailto:olivia.coray@syna.ch)

**Rédaction Travail.Suisse** Linda Rosenkranz [rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)

**Composition** Pascal Kemper, [pascal.kemper@syna.ch](mailto:pascal.kemper@syna.ch)

**Impression et expédition** LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

**Modifications d'adresses à** [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

**Prochaine édition** Vendredi, 9 septembre 2016

**Clôture de la rédaction** Mercredi, 24 août, 12h00

# Savoir réagir et agir



Le parlement ne rend pas aisé le développement d'une politique favorable aux travailleurs. Cette année, nous avons démontré que les forces sociales, raisonnables et humaines – auxquelles appartient Syna – ne peuvent pas être simplement remises au placard.

## Se défendre en vaut la peine

L'initiative de mise en œuvre a pendant longtemps été considérée comme une cause perdue. Néanmoins, le 28 février, une large alliance est parvenue à mettre à terre cette initiative inhumaine et raciste. Syna avait également donné dès le départ un carton rouge à l'initiative populiste et trompeuse «en faveur du service public». Avec succès. Un service public fort est une volonté du peuple, qui a donc sonné le glas de cette initiative dans les urnes début mai.

La lutte que nous menons depuis des années pour des conditions de travail équitables dans le commerce de détail, qui nous a conduits à nous engager contre une extension des heures d'ouverture des magasins, avait montré des effets dans certaines votations cantonales. Toutefois, la loi fédérale sur les heures d'ouverture des magasins menaçait ces succès cantonaux. Grâce au lobbying intense de Travail.Suisse et de Syna, le Conseil des Etats a néanmoins suivi nos arguments (protection des conditions de travail et préservation de l'autonomie cantonale en matière d'heures d'ouverture des magasins), et a ainsi mis fin une fois pour toutes à ces velléités. Un sujet abordé plus en détail par Claudia Stöckli à la page 6.

Guidés par nos valeurs, faisant cause commune avec des personnes qui partagent nos convictions, faisant preuve de fermeté et d'endurance, nous resterons en mesure de stopper des politiques inhumaines et contraires aux intérêts des travailleurs.

Qu'est-ce que cela signifie pour la Réforme de la fiscalité des entreprises III (RIE III)? Cette diminution unilatérale massive de l'impôt sur le bénéfice des entreprises, qui doit être compensée par une augmentation des impôts pour la classe moyenne et par une diminution des prestations de l'Etat, va à l'encontre de notre conception de l'intérêt public. Par conséquent, signez aujourd'hui encore le référendum contre la RIE III sur [www.wecollect.ch](http://www.wecollect.ch)!

Et lorsque nous manifestons fermement notre opposition en descendant dans la rue – comme nous l'avons fait pour le secteur principal de la construction – cela fonctionne. C'est pourquoi le samedi 10 septembre 2016, Syna entend manifester contre le démantèlement des retraites et pour la sécurité de l'emploi. Venez également afficher vos convictions!

## ... et façonner aussi!

Mais Syna ne serait pas Syna si nous nous limitions à lutter contre des péjorations. Par notre initiative populaire lancée fin mai en faveur d'un congé paternité raisonnable de 20 jours, nous souhaitons donner aux travailleurs la possibilité d'être des pères à part entière. Si vous n'avez pas encore signé, vous trouverez ici un formulaire de signatures: [www.mon-travail-montemps.ch/conge-paternite](http://www.mon-travail-montemps.ch/conge-paternite).

Dans ce même esprit, Syna soutient l'initiative AVSplus soumise au vote en septembre. A la page 4 de ce magazine, Matthias Kuert de Travail.Suisse nous explique pourquoi il est important de renforcer l'AVS en tant que pilier de notre prévoyance vieillesse.

L'automatisation et la digitalisation croissantes du monde du travail modifieront de nombreux métiers en profondeur. Dans son article sur le monde du travail de demain, Mathias Regotz nous explique ce que cela signifie pour l'industrie. Pour Syna, cette évolution est à la fois un risque et une chance. Nous refusons que les travailleurs soient les victimes de cette mutation et nous voulons contribuer à façonner pour eux un cadre de travail digne. Grâce à la formation et à des conditions de travail équitables, le monde du travail de demain doit être plus favorable aux travailleurs.

Un grand merci pour votre participation à nos luttes et à nos réflexions! Nous vous souhaitons un bel été,

**arno.kerst@syna.ch, président**



Salaire des managers, 2<sup>e</sup> partie

# Bonus: la spirale se poursuit

Pour la douzième fois, Travail.Suisse a passé au crible l'évolution des salaires des managers. En 2015, ces derniers se sont accordé de généreuses augmentations, alors que les travailleurs et travailleuses payaient les conséquences de la surévaluation du franc suisse. Au CS, à l'UBS et chez Roche, les écarts de salaire n'avaient jamais été aussi grands depuis cinq ans.

2015 aura été une année difficile pour les travailleurs. Placée sous le signe du franc fort, elle aura contraint de nombreuses entreprises à augmenter le temps de travail, voire même à supprimer des emplois. Dans tous les cas, les travailleurs n'auront guère bénéficié de hausses de salaire, le tableau ayant été dominé par des augmentations zéro ou très faibles. Ambiance tout autre à l'étage des chefs, dont les rémunérations ont fait un grand saut vers le haut. Notre étude sur les salaires des managers montre que la rémunération des CEO de 22 des 27 entreprises sondées a augmenté – de neuf bons pour cent en moyenne.

## Salaires toujours aussi éhontés

Cette étude a révélé que 18 entreprises versent des salaires supérieurs à deux millions de francs à certains membres de la direction ou du conseil d'administration. Ces chiffres concernent 130 managers au total. 39 d'entre eux appartiennent également au cartel des salaires, composé des managers qui gagnent plus de 100 fois plus que leur personnel. Pour sa part, l'initiative contre les rémunérations abusives, acceptée par le peuple, n'atteint pas non plus les effets escomptés. A ce jour, son application via une ordonnance contient trop de lacunes. Certes, les assemblées générales doivent voter sur la rémunération des managers, mais la majorité des entreprises décide des bonus à verser avant de connaître le résultat obtenu. L'interdiction des indemnités d'entrée et de départ est elle-aussi facile à contourner. Ainsi, Tidjane Thiam, nouveau CEO du Credit



La cartel des salaires: ces dirigeants gagnent au moins 100 fois plus que leurs collaborateurs et collaboratrices les moins payé-e-s.  
Image: Travail.Suisse

Suisse, a reçu outre son salaire et son bonus une compensation pour les bonus qu'il ne touche plus de son ancien employeur en raison de son transfert – ce pour un total de 14 millions de francs. Travail.Suisse estime qu'une révision en profondeur du droit des actions est indispensable pour mettre un terme à ces pratiques. En outre, une discussion doit avoir lieu sur une taxe de solidarité prélevée sur ces indemnités éhontées, pour qu'elles bénéficient au moins en partie à la collectivité.

## Un milieu toujours très masculin

Le fait que les postes de direction sont en majorité occupés par des hommes est bien connu. Si les choses évoluent gentiment au sein des conseils d'administration

(doublement de la proportion de femmes en dix ans), il n'en va pas de même au niveau des directions générales. Fin 2015, seuls neuf postes de direction générale sur 220 étaient occupés par des femmes. Avec quatre pour cent, la proportion de femmes est honteusement faible. En outre, sur les 18 postes repourvus en 2015, un seul a été attribué à une femme. Travail.Suisse est convaincu que l'idée de quotas féminins doit être débattue, car ils constituent le seul moyen de parvenir à un équilibre raisonnable entre les sexes.

Laura Iseli, collaboratrice de projet,  
iseli@travailsuisse.ch

Contre le démantèlement des prestations dans la prévoyance vieillesse

# Oui à AVSplus

**Le 25 septembre, nous voterons sur l'initiative AVSplus. Travail. Suisse est membre de l'alliance qui soutient ce texte. Mais le 25 septembre, les enjeux seront bien plus fondamentaux: face au Conseil national, il faut faire pression sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020, marquant ainsi l'importance d'une prévoyance vieillesse performante.**

Les rentes de la prévoyance professionnelle sont sous pression. Les taux bas, et avec eux les maigres perspectives de rendement auxquelles font face la plupart des caisses de pension, ont quasiment anéanti le rendement des placements, souvent qualifié de «troisième cotisant». Associée à l'allongement de l'espérance de vie, cette situation annonce de sombres perspectives. Le niveau des rentes du deuxième pilier ne pourra pas être préservé si aucune mesure n'est prise. Et comme si cela ne suffisait pas: dans le cadre de la réforme Prévoyance vieillesse 2020, les rentes de la prévoyance professionnelle doivent être comprimées encore plus – au moyen d'un abaissement du taux de conversion minimum. Une baisse de ces rentes nécessitera toutefois un ajustement via l'AVS, raison pour laquelle cette votation sur l'initiative AVSplus arrive à point nommé.

## Programme de démantèlement bourgeois

Pour Travail.Suisse, pas de doute: la défense du niveau des retraites actuel constitue la question centrale de la réforme Prévoyance vieillesse 2020. En démantelant la prévoyance professionnelle, on crée en effet un besoin de compensation via l'AVS. Le Conseil des Etats, qui l'a également compris, a donc proposé d'augmenter la rente AVS de 70 francs pour les nouveaux rentiers et rentières, en quelque sorte pour compenser l'abaissement du taux de conversion minimum du deuxième pilier et l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes. Même si l'augmentation proposée semble faible,



*L'initiative demande une augmentation de dix pour cent des rentes AVS, car en comparaison avec les salaires elles sont toujours à la traîne.*  
Photo: Fotolia

elle constitue un pas dans la bonne direction. Toutefois, certains signes laissent présager que la Commission sociale du Conseil national s'apprête à faire marche arrière. Cette commission, qui fait preuve d'un zèle déplacé depuis les dernières élections, envisage en outre un programme de démantèlement de la prévoyance vieillesse sans mesures de compensation. Un exemple? La retraite à 67 ans.

## Freiner cette ardeur destructrice

L'issue de la votation du 25 septembre revêtera une importance significative pour la suite de la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Son traitement au Conseil national a été fixé à la semaine suivant la votation populaire sur l'initiative AVSplus, ce qui lui permettra de réagir à chaud aux signes donnés par le peuple. En cas de mauvais résultat, le Conseil national se sentira renforcé dans sa volonté de mettre en œuvre les diminutions de prestations et l'augmentation de l'âge de la retraite envisagées par sa Commission sociale. Il se sentira également renforcé face au Conseil des Etats qui se montre pour sa part plutôt favorable à une solution de compromis. En cas de bon résultat de l'initiative AVSplus devant le peuple, ses ardeurs pourraient toutefois être freinées. Il devrait alors comprendre que, sans un compromis viable,

la réforme Prévoyance vieillesse 2020 échouerait au plus tard devant le peuple.

## Un oui important pour les femmes

Il existe d'autres motifs importants de renforcer l'AVS par un «oui» le 25 septembre: celle-ci constitue la source de revenus principale d'environ deux tiers des retraité-e-s. Une situation particulièrement vraie pour les femmes. Pour plus d'un tiers d'entre elles, l'AVS constitue l'unique source de revenus. Or l'AVS verse aux hommes et aux femmes des retraites équivalentes, le travail à temps partiel et le travail domestique non rémunéré étant également pris en compte (bonifications pour tâches éducatives). Une augmentation des rentes AVS garantirait ainsi une meilleure protection aux femmes en particulier.

Certes, cette initiative a un coût. Mais une AVS forte devrait avoir une valeur aux yeux du peuple. De plus, comme les hauts revenus paient l'AVS sur la totalité de leur salaire, alors que la rente AVS maximum est limitée à deux fois la rente minimale, ils contribuent à l'AVS de manière surproportionnelle, ce qui est juste. Cela rend le financement pour tous les travailleurs qui touchent un revenu bas ou moyen plus abordable.

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



Echec des négociations avec Valora

## Révision de la CCT exigée

**Durant les négociations, Valora ne s'est montré prêt ni à garantir une adaptation des salaires, ni à rendre la convention collective de travail (CCT) obligatoire dans ses agences. Syna craint désormais une détérioration massive des conditions de travail et de salaire. C'est pourquoi nous avons mis sur pied une hotline pour le personnel tout en exigeant une révision de la CCT en vigueur.**

Dans notre édition 2/16 (p. 8), nous vous informions qu'un tribunal arbitral avait rejeté notre plainte visant l'indépendance fictive des agences de kiosques de Valora. Ainsi, pour l'instant, les collaborateurs de ces agences ne bénéficient pas de la protection de la CCT. Syna a pris acte de cette décision, mais se demande si un tribunal ordinaire ou une autorité de contrôle qui aurait examiné un cas individuel parviendrait à une conclusion différente, rendant ainsi caduque la décision du tribunal arbitral.

Notre appel à rendre l'application de la CCT contraignante dans toutes les agences reste d'actualité. Dans un premier temps, Valora a montré de la bonne volonté pour garantir des conditions de travail de qualité et contraignantes dans les agences. Néanmoins, après plusieurs rondes de négociations, il s'avère qu'elle n'est toujours pas prête à accepter une solution contraignante prise en partenariat social, qui améliorerait les conditions de travail actuellement précaires dans les points de vente K Kiosk et Press & Books.

### Personnel: salaires bloqués

La situation est devenue encore plus critique du fait que les négociations salariales de cette année se sont à nouveau soldées par un échec. Ainsi, Valora a refusé d'investir le moindre franc supplémentaire dans les salaires de son personnel, alors même que les négociations salariales de l'année précédente avaient déjà échoué. L'argument selon lequel la situation économique ne permettrait pas d'adapter les salaires est cynique. En effet, les actionnaires de l'entreprise ont engrangé en 2015 et 2016 les dividendes les plus élevés jamais versés, alors que le



*Syna estime que les conditions de travail dans les points de vente K Kiosk et Press & Books sont en péril.*  
Photo: Groupe Valora

salaires des managers a augmenté de plus de 50 pour cent. Sachant que Valora verse les salaires minimaux les plus faibles de la branche, avec un écart massif entre les salaires les plus bas et les plus élevés, ce développement est inacceptable.

### Hotline pour le personnel

Il est bien connu que Valora applique un modèle d'affaires qui vise à transformer en agences indépendantes un nombre croissant de points de vente K Kiosk et Press & Books. La majorité de ces points de vente ont déjà été transformés. Pour le plus grand malheur des collaborateurs, ils ne sont donc plus soumis à la protection et au contrôle de la CCT. Syna a reçu de nombreuses indications selon lesquelles la situation du personnel des kiosques se détériore de plus en plus. Pour protéger les travailleurs et travailleuses, une hotline a par conséquent été immédiatement mise sur pied (voir infobox). Celle-ci permet aux employées et employés de transmettre par SMS ou E-Mail leurs inquiétudes et leurs questions, en toute confidentialité.

#### Hotline Syna

pour les collaborateurs/collaboratrices de K Kiosk et de Press & Books: SMS au 078 897 95 18, E-Mail à [dienstleistungen@syna.ch](mailto:dienstleistungen@syna.ch)

### Les membres Syna ont décidé

Nos membres sont choqués par ces développements. Lors de la conférence de branche de juin, c'est à l'unanimité qu'ils ont décidé que Syna doit prendre des mesures fermes pour mettre un terme à ces abus dans le quotidien des travailleurs. Ils demandent que Valora assume la responsabilité de tous les travailleurs et introduise partout la protection de la CCT. Ils expriment en outre des attentes fermes concernant les augmentations de salaires à venir, pour que leur travail soit reconnu à sa juste valeur.

Syna reste actif au niveau des négociations, et initiera cette année encore une révision de la CCT actuelle dans le but de réguler les éléments principaux de son application aux collaborateurs des agences. Ceci doit permettre d'identifier de meilleures solutions concernant l'organisation du travail et les salaires.

[claudia.stoeckli@syna.ch](mailto:claudia.stoeckli@syna.ch), secrétaire centrale du commerce de détail



**TOUS À LA MANIF!**

**10 septembre 2016**

Commentaire au sujet de la Loi sur l'ouverture des magasins (LOMag)

## Notre engagement a payé!

La décision sur la LOMag est tombée, et nous pouvons nous en féliciter: le Conseil des Etats a pour la deuxième fois pris ses responsabilités en disant «non» à une libéralisation nuisible des heures d'ouverture des magasins. Ainsi, la «Motion Lombardi» est définitivement balayée. Syna a toutes les raisons de se réjouir, car cette décision est également le résultat des importants efforts consentis par les syndicats avant la session d'été. En collaboration avec Travail.Suisse, Syna a invité de manière ferme et répétée les conseillers aux Etats à ne pas approuver la LOMag.

Nous avons déjà communiqué à plusieurs reprises au sujet de cette motion, acceptée par le Conseil national mais refusée par le Conseil des Etats en septembre 2015. En deuxième lecture, le Conseil national s'est à nouveau exprimé en faveur d'une extension des heures d'ouverture des magasins. Enfin, le Conseil des Etats a à nouveau rejeté le projet durant sa session d'été 2016. La LOMag prévoyait une extension massive des heures d'ouverture des magasins dans le commerce

de détail à l'échelle nationale. Les membres de Syna s'y sont fermement opposés: cette loi ne doit pas voir le jour. Aujourd'hui déjà, les employés du commerce de détail sont soumis à des conditions de travail précaires, notamment en raison des horaires qui leur sont imposés; une situation que la LOMag aurait encore aggravée.

Ce refus signifie que les réglementations actuelles au niveau cantonal resteront en vigueur. Par conséquent, chaque canton continuera de fixer ses propres heures d'ouverture. Cela signifie également qu'à l'avenir, des velléités de revendication sont à prévoir dans certains cantons. C'est donc toujours la tactique du salami qui est appliquée, en invoquant l'argument selon lequel certains domaines du commerce de détail – comme par exemple les shops de stations-service – devraient bénéficier d'heures d'ouverture fortement libéralisées en dépit des heures de fermeture réglementaires. Pour Syna, il est clair que ce saucissonnage n'est pas acceptable, et qu'aucune libéralisation ne doit être acceptée. Nous



Claudia Stöckli

Photo: Colette Kalt

demandons en outre que la protection des travailleurs du commerce de détail soit renforcée grâce aux conventions collectives de travail, notamment en matière d'horaires de travail.

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

Santé

## Attentes du personnel

**Depuis des années, Syna s'oppose à la dégradation des conditions de travail des travailleurs et travailleuses dans la santé. Lors de sa conférence de branche nationale du mois de juin, des positions claires ont été définies, notamment en ce qui concerne les travailleurs âgés, la pénurie de personnel qualifié et la conciliation entre travail et famille.**

Lors de la conférence de branche, les participant-e-s ont débattu des problèmes importants auxquels ils sont confrontés jour après jour: collaborateurs absents, intensification du travail, augmentation des tâches administratives, flexibilisation des horaires de travail... Les employeurs doivent prendre en compte les besoins

des travailleurs âgés, pour que ceux-ci puissent œuvrer jusqu'à l'âge de la retraite dans ces métiers exigeants sur les plans psychologique et physique. Pausages plus longues ou encore diminution des veilles de nuit constituent ainsi des options à étudier. Syna s'engage avec fermeté pour une retraite flexible pour le personnel soignant, qui doit pouvoir terminer sa carrière professionnelle dignement en fonction de chaque situation personnelle.

### **Pénurie de personnel qualifié, un sujet récurrent**

Pour parvenir à maîtriser la pénurie de personnel qualifié dans les soins de longue durée et les soins à domicile, il est essentiel de contenir l'exode que connaissent les professions de la santé et d'augmenter le temps durant lequel les soignants restent actifs dans leur métier. Pour y parvenir, des modèles de temps de travail modernes doivent être introduits afin d'inciter le personnel qualifié à ne pas quitter la pro-

fession après quelques années déjà, parce que les horaires irréguliers et le travail de nuit et le week-end rendent une vie de famille harmonieuse difficile. Appel concret de Syna:

- Participation à l'organisation des horaires de travail dans l'institution
- Valorisation de la flexibilité: suppléments pour modifications d'horaires à brève échéance
- Six semaines de vacances
- Retraite flexible
- Convention collective de travail cadre au niveau national.

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

### **Que souhaitez-tu?**

Participe à notre sondage en ligne sous [www.syna.ch/sante](http://www.syna.ch/sante) et remporte un magnifique prix.



Une année syndicale pleine d'engagement

# Oui au congé paternité, non au travail gratuit!

**Au lendemain de la confirmation du Brexit, les délégués de Syna se sont réunis pour leur assemblée annuelle. L'incertitude causée par l'issue du référendum, qui pourrait aussi affecter les travailleurs suisses, a été amplement discutée, tout comme l'année syndicale écoulée. Plusieurs bonnes nouvelles ont aussi été partagées.**

Un mois tout juste après le début de la récolte de signatures, c'est avec satisfaction que le président de Syna Arno Kerst a relevé dans son discours d'introduction: «Le moment est venu pour un congé paternité de 20 jours!». Car la popularité de l'idée d'un temps pour les papas inscrit dans la loi est si grande auprès de la population, que même l'économie et la politique ne peuvent plus s'opposer encore longtemps à notre requête. L'occasion également de rappeler que les meilleures solutions apparaissent toujours lorsque les gens s'organisent, collaborent et s'engagent ensemble pour apporter des améliorations.

Les délégués ont passé en revue une année syndicale très engagée, comme en témoigne le rapport d'activité de Syna. Il a notamment été réjouissant de constater que Syna a fortement contribué à résoudre le conflit avec la Société des entrepreneurs en menant un partenariat social constructif, qui a permis de sécuriser l'âge de la retraite à 60 ans. Dans diverses négociations de conventions collectives de travail, comme par exemple dans le secteur de la santé, de nombreuses améliorations des conditions de travail ont pu être négociées. Le rapport d'activité a été approuvé à la grande majorité. Pour leur part, les comptes annuels, présentés par Beat Schwaller, directeur satisfait de l'administration et des finances, ont été approuvés à l'unanimité.

Le président de Travail.Suisse Adrian Wüthrich a fait le point sur l'évolution positive de la récolte des signatures pour l'initiative populaire en cours. Il en a profité pour remercier les délégués de l'association la plus importante de son organisation fa-



Arno Kerst (président, à gauche) et Gabriela Sperto (assistante) remettent un chèque à Andreas Jahn (Brücke · Le pont).  
Photo: Colette Kalt

tière en termes de membres. Il a relevé que le large éventail des partenaires à l'initiative reflète bien le soutien important de la population, et a même déjà commencé à faire bouger les choses du côté des employeurs. En effet, certains considèrent cette initiative comme un moyen de contrer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

## Protéger les travailleurs

En revanche, la médisance systématique de certaines associations patronales à l'égard de la Loi sur le travail et de la saisie du temps de travail suscite des inquiétudes chez les participants. Par sa résolution, Syna s'oppose avec véhémence aux revendications politiques actuelles (initiatives parlementaires Graber et Keller-Suter), qui reviendraient à supprimer la protection des travailleurs pour une large part des actifs de l'ensemble du secteur tertiaire. L'adoption des deux motions laisserait la porte grande ouverte au travail gratuit. «Etant donné que la flexibilité du travail fait partie du monde actuel du travail, la santé et le porte-monnaie des employés doivent, précisément pour cette raison, être protégés par la saisie du temps de travail! Syna s'opposera donc à toute dégradation de la Loi sur le travail», a déclaré, déterminé, le président de Syna, Arno Kerst. Il a également appelé membres et délégués à se

rendre nombreux et solidaires à la grande manifestation syndicale du 10 septembre à Berne.

## 6000 francs pour 60 ans d'œuvre d'entraide

Des conditions de travail décentes en Suisse ne constituent toutefois pas la seule préoccupation des membres de Syna. C'est pourquoi Syna a remis, pour son 60<sup>e</sup> anniversaire, un chèque de plus de 6000 francs à l'œuvre d'entraide Brücke · Le pont, étroitement liée à Syna. Ce montant doit permettre de soutenir des projets. Brücke · Le pont s'engage sur le long terme en Afrique, en Amérique centrale et en Amérique du Sud afin d'améliorer les droits des travailleurs, leurs compétences professionnelles ainsi que les possibilités de revenus de la population.

L'assemblée des délégués a de plus élu les douze membres de base du Comité, composé de 21 membres, pour les quatre années à venir. Ainsi, Syna est très bien préparé pour participer à la conception du monde du travail de demain en tant que partenaire social et – si nécessaire – pour lutter avec détermination contre les dégradations des conditions de salaire et de travail.

[colette.kalt@syna.ch](mailto:colette.kalt@syna.ch), directrice de la communication et des campagnes

Secteur principal de la construction

# Pour une construction équitable

**La campagne «pour une construction équitable» tire ses origines du dialogue: dessiner des solutions adaptées nécessite d'observer, d'écouter et d'entendre. La question centrale de la campagne est la suivante: comment redonner de l'attrait aux chantiers aux yeux des jeunes professionnels?**

Le fait qu'aux yeux de nombreux ouvriers, le secteur suisse de la construction est depuis longtemps en déséquilibre est une réalité volontiers occultée. Dialogues de sourds et déclarations unilatérales n'ont apporté aucune solution durable et satisfaisante. C'est pourquoi les jeunes aspirent à un travail de bureau: sur un chantier on se salit les mains, on respire des poussières malsaines, on subit le bruit, les aléas de la météo, et l'on se détruit la santé.

## Des idées claires

Syna et Unia sont depuis longtemps conscients de ce problème. Ensemble, ils souhaitent envoyer un signal clair en s'engageant pour une construction équitable. Les trois objectifs principaux de la campagne sont: des chantiers sans sous-enchère salariale, une meilleure protection de la santé des travailleurs, et un avenir durable et attrayant pour la relève. Maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre,

directions de projet, fiducies immobilières, entreprises de travail temporaires et, surtout, représentants du service public: tous doivent sortir de leur silence, s'intéresser au problème et prendre solidairement leurs responsabilités.

Le recours au travail temporaire doit être limité, et des engagements fixes proposés rapidement. Le ping-pong dont fait l'objet le personnel temporaire est voulu: plus les relations de dépendance perdurent, et plus les affaires deviennent lucratives pour les entreprises, dans l'irrespect le plus total du travailleur. Pourtant, sur le long terme, cette situation nuit non seulement aux personnes touchées, mais également à la stabilité de toute la profession.

Il est également essentiel de fixer un pourcentage maximal d'ouvriers en classes salariales B et C et de reconnaître les diplômés étrangers.

Cantonner indéfiniment des ouvriers de la construction en classe salariale C et ne pas reconnaître les diplômés obtenus à l'étranger constitue une autre variante lucrative, qui permet de profiter d'une personne qualifiée à moindre prix.

Cette pratique résulte cependant en une sous-enchère des salaires des ouvriers vivant en Suisse, et se transforme en piège. Nous souhaitons donc introduire en partenariat social un annuaire des entreprises équitables, permettant de les identifier et de les rendre visibles à tous, faisant ainsi honneur à leur droiture.

## Meilleure protection exigée

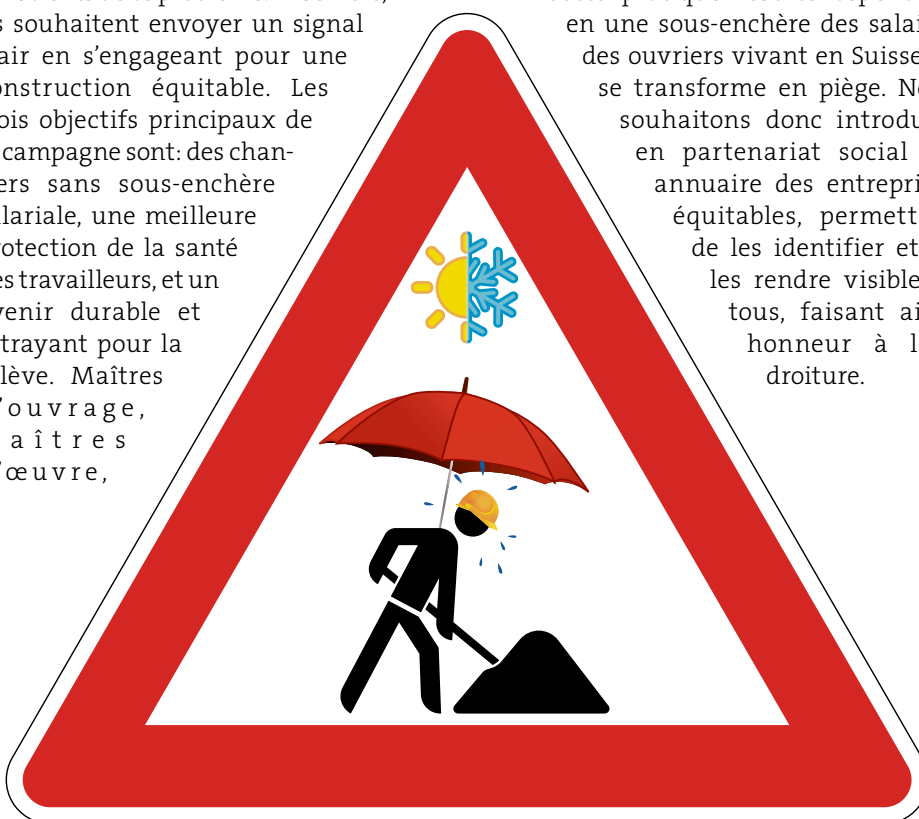
La santé des travailleurs est précieuse et doit être protégée en cas d'intempéries. Des critères clairs et des solutions contraignantes sont nécessaires. En dépit de l'utilisation de machines, de technologies modernes et d'équipements de protection, les ouvriers sont exposés à des conditions météorologiques parfois extrêmes et à des émissions de chantier: froid mordant, pluie, humidité, neige, canicule, pics d'ozone, particules fines, bruit, etc. – une réalité dont maîtres d'ouvrage et consommateurs se préoccupent de moins en moins. Alors même que l'humain construit, le facteur humain passe le plus souvent après les facteurs coûts et délais, une évolution que l'on ne peut que déplorer. Les vêtements de protection protègent la santé, et donc les ouvriers. Les employeurs doivent les payer ou les fournir. Or des infractions notoires sont observées.

Enfin, un renforcement de la protection contre les licenciements pour les travailleurs de plus de 45 ans est également nécessaire. Nous refusons que les ouvriers de la construction fassent l'objet d'un marché des occasions.

## Les ouvriers ont aussi des familles

Des modèles de temps de travail permettant d'équilibrer travail et famille sont nécessaires. Ségrégation, working poors, déchirement, impuissance – des problématiques que rencontrent de nombreux ouvriers, l'évolution de leur branche étant parfois déconnectée de celle de la société. Le droit à prendre plusieurs semaines de vacances à la suite doit être garanti.

Au cours des semaines et mois à venir, nous rechercherons le dialogue avec les ouvriers touchés ainsi qu'avec les partenaires sociaux de la branche. Tonnerre de Brest, des solutions doivent exister pour rendre la construction digne, attrayante, et durable! Syna a identifié et traité la problématique de la branche de la construction et de ses multiples intervenants depuis longtemps. Aujourd'hui, les grands de la branche doivent prendre position et contribuer à son amélioration.



Stop à la spoliation de la santé des ouvriers de la construction. Image: Pascal Kemper

daniel.arm@syna.ch,  
secrétaire central de l'artisanat



Loi sur l'égalité

## Encore balbutiante à 20 ans

**A l'occasion du 14 juin 2016, des actions ont lieu dans toute la Suisse romande pour réaffirmer la nécessité et la légitimité de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Morceaux choisis.**

Le 14 juin 1981 a marqué l'entrée en vigueur du principe de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la Constitution fédérale. Dix ans plus tard, le 14 juin 1991, plus de 250 000 femmes de toute la Suisse se mettaient en grève – au travail et à la maison – pour exprimer leur indignation face au non-respect de ce texte. Une manifestation mémorable qui a contribué à l'introduction, cinq ans plus tard (en 1996), de la Loi sur l'égalité. Malheureusement, vingt ans plus tard, force est de constater que l'égalité des chances entre femmes et hommes en Suisse n'est toujours pas une réalité. C'est pourquoi les mobilisations du 14 juin restent plus que jamais d'actualité.

En ce 14 juin 2016, pour célébrer le 20<sup>e</sup> anniversaire de l'introduction de la Loi sur l'égalité, mais aussi pour rappeler que le principe d'égalité des chances entre hommes et femmes n'est toujours pas respecté – selon un récent rapport de l'Office fédéral de la statistique, les femmes gagnent encore en moyenne 20 pour cent de moins que les hommes – des manifestations ont eu lieu en différents endroits de Suisse romande.

### Genève

La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), soutenue par le Parti socialiste, Solidarités et les Verts, s'est mobilisée à la place du Molard, où les manifestant-e-s ont dénoncé les inégalités salariales qui persistent.

### Lausanne

Le Bureau de l'égalité et le Centre en études genre de l'UNIL ont organisé un spectacle et deux tables rondes. Intitulé



*Année après année, les femmes doivent répéter leur combat pour que l'égalité des chances inscrite dans la loi soit respectée (image: Delémont, 2011). Photo: Archives*

«Egalité des droits – égalité réelle?» l'événement a rassemblé un large public de divers horizons. Dans un entretien à *La Télé* Ruth Dreifuss, ancienne conseillère fédérale, présente à cet événement, a notamment déclaré qu'il est malheureux que, 20 ans après l'introduction de la loi, «les mêmes revendications doivent être faites, encore et encore, à savoir de rendre compatibles les responsabilités familiales, la vie professionnelle, l'intégration sociale et des activités de type collectif comme la politique, les activités syndicales, associatives, etc». Des revendications d'ailleurs relayées par la campagne de Syna «Mon travail – mon temps», ainsi que par notre initiative pour un congé paternité payé de 20 jours.

### Fribourg

A Fribourg, c'est à point nommé que le Conseil d'Etat a annoncé le 8 juin 25 mesures visant à encourager l'égalité

entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale. Ce plan, le PEAC, se décline en 25 mesures à caractère de sensibilisation, d'information, de formation, de conseil ou d'échange. Exemples: laisser les postes à 100 pour cent ouverts à des taux inférieurs, analyser des possibilités concrètes de job-sharing, offrir aux responsables hiérarchiques des formations en gestion afin de donner des pistes pour concilier responsabilité, temps partiel et absences dues à un congé maternité ou encore conclure un abonnement de l'Etat à un service pour la prise en charge d'urgence des enfants malades des collaborateurs et collaboratrices. Un exemple qui montre qu'un peu de volontarisme peut contribuer à faire en sorte que la Loi sur l'égalité devienne enfin réalité.

**tania.severin@syna.ch,**  
rédactrice de la région Romandie

### Erratum :

Dans l'article « Syna Neuchâtel, une AG chaleureuse » paru dans notre précédente édition, nous parlions bien d'un «congé de 15 jours qui pourrait être pris par les pères», et non par les mères.

## IMPRESSUM ROMANDIE

### Rédaction/Coordination

Tania Séverin  
tél. 044 279 71 71  
tania.severin@syna.ch

### Rédaction régionale

**Fribourg/Neuchâtel:** Véronique Rebetz,  
veronique.rebetz@syna.ch

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

**Jura:** Loïc Dobler,  
loic.dobler@syna.ch

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

### Numéro 7/16:

Clôture de la rédaction: 22 août  
Date de parution: 9 septembre

Région Vaud

# AG régionale: temps forts

**Le comité régional Syna Vaud avait convié ses membres à Romanel-sur-Lausanne le 11 juin 2016. Thème principal de cette assemblée générale (AG): les enjeux du congé paternité en prolongement de la récolte des signatures de l'initiative lancée le 24 mai. En préambule, le secrétaire régional a évoqué les points saillants de l'année écoulée.**

Depuis l'année passée, la situation économique en Suisse, et plus particulièrement dans le canton de Vaud, a stagné plus qu'elle n'a progressé même si, malgré des annonces pessimistes, aucune crise économique majeure n'est intervenue. Force est néanmoins de constater que l'avenir n'est pas rose: les menaces sur les postes de travail se font de plus en plus pressantes et précises, par le biais de restructurations ou de délocalisations, auxquelles s'ajoute le risque d'une automatisation de certaines tâches.

Ces tendances se reflètent également dans les dernières propositions sur les assurances sociales: LPP, AVS, report de l'âge légal de la retraite de 65 à 67 ans, etc. et génèrent une pression sur les conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs dans tous les secteurs – à titre d'exemple, le lancement d'un référendum sur les ouvertures des magasins a été évité de justesse. Autre signe de morosité: les initiatives en faveur des ouvriers et de leurs familles n'obtiennent que rarement une majorité. On ne peut qu'espérer que le peuple lancera un signal clair lors de la votation sur l'initiative AVSplus en septembre prochain. Néanmoins, nous ne baissons pas les bras et nous poursuivons le combat, comme le démontre le lancement par Syna de l'initiative pour un congé paternité de 20 jours. Dans le canton de Vaud, les activités ont été intenses en 2015.

## Secteur santé

Jugé prioritaire, ce secteur a fait l'objet d'un important investissement: la CCT en vigueur dans le canton de Vaud pour



Industrie, construction, santé – Syna Vaud a été actif sur de nombreux fronts en 2015.

Photos: Fotolia

l'ensemble du secteur parapublic sanitaire représentait en 2015 plus de 19 500 personnes – 82,8 pour cent de femmes et 17,2 pour cent d'hommes – tendance croissante. Syna Vaud est actif dans la commission paritaire de cette CCT et au sein de la sous-commission des contrôles, qui a vérifié tous les établissements du canton sur une période de cinq ans. Le deuxième cycle des contrôles a débuté en janvier 2016.

La CCT HRC (hôpital Riviera Chablais) est pour sa part entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, mais le catalogue des fonctions pour tout le personnel reste encore à négocier: le délai a été prolongé jusqu'à fin 2016. La commission paritaire HRC a débuté ses travaux en traitant les nombreux recours.

L'introduction de la retraite anticipée en 2015 a été très appréciée par le personnel et de nombreuses demandes sont parvenues aux RH de l'hôpital. Nous pensons que cette prestation devrait être introduite dans tous les hôpitaux vaudois.

Suite aux nombreuses interventions aux EHNV (établissements hospitaliers du nord vaudois), nous rencontrons régulièrement la direction pour tenter d'améliorer le climat de travail sur les cinq sites de la région. Enfin, au HIB (hôpital inter-cantonal de la Broye), les négociations pour une nouvelle CCT viennent de débuter.

Au niveau des EMS vaudois, des séances d'information pour le personnel ont été organisées à Echallens, Yverdon et Lausanne sous l'égide de Vanessa Mebara.



Nous avons été sollicités par des collaborateurs ayant des conflits dans plusieurs établissements du canton et nous suivons attentivement ce secteur.

**Secteur vente**

Le franc fort et les nouvelles habitudes d'achats frappent de plein fouet le secteur, à l'instar de Switcher. Notre collègue Fernando Ferreira a régulièrement visité les magasins Coop et Lidl durant la première partie de l'année, les conditions de travail dans ce secteur restent difficiles même si les CCT sont respectées.

**Secteur hôtellerie-restauration**

En 2015, les inspecteurs de la commission tripartite contre le travail illicite dans les métiers de bouche ont contrôlé 250 établissements représentant un total de 4570 travailleurs. Bilan: 204 établissements ont commis des infractions à la LT, 142 à la CCT, 78 à la Loi sur les étrangers et 93 n'ont pas respecté leurs obligations sur le plan des assurances sociales. Par rapport à 2014, cela représente une hausse des infractions, signe qu'il reste beaucoup à faire pour

améliorer le respect des conditions de travail dans ce secteur.

**Secteur nettoyage**

Le renouvellement de la CCT débute cet automne et s'annonce difficile. Dans ce secteur, la commission paritaire procède aussi au contrôle des entreprises de nettoyage. Le centre de formation de la MRP développe de plus en plus de cours, notamment le E2, pour que le personnel des entreprises puisse prétendre à une meilleure classe de salaire.

**Secteur industrie**

Comme l'année passée, c'est manifestement le secteur le plus touché actuellement, notamment l'industrie horlogère et de la machine-outil, très sensibles à l'exportation. De nombreux sous-traitants sont concernés – ce sans compter la situation de l'usine Vetropack à St-Prex qui a subi une avarie de son four, immobilisant la production pour deux mois, avril et mai.

**Secteur bâtiment et génie civil**

La nouvelle CCT nationale a été signée en fin d'année dans la douleur. Quelques

points de la convention sont encore en cours de négociation mais dans les grandes lignes, le renouvellement assure le maintien des acquis. En outre, dans le canton de Vaud, des améliorations ont été obtenues: indemnité de repas augmentée de seize à 17 francs dès le 1<sup>er</sup> février 2016, introduction de la carte professionnelle et d'un nouvel article sur les intempéries lié au nouveau fonds santé et sécurité de la construction vaudoise.

**Secteur second-œuvre**

La CCT est en cours de renouvellement, les négociations sont difficiles et les travailleurs qui ont vu leurs conditions de travail bloquées depuis quatre ans ne sont pas d'accord avec le statu quo que proposent les employeurs. La retraite anticipée pourrait être améliorée voire identique au gros-œuvre, à savoir 60 ans, mais les négociations ne font que débiter.

**thierry.lambelet@syna.ch,**  
responsable régional

Concours de recrutement 2016–17

# Des membres recrutent de nouveaux membres

**Suite au succès de la dernière édition, le comité régional renouvelle le concours de recrutement étalé sur une année: de juin 2016 à juin 2017. Un prix sera remis à chaque participant et le meilleur recruteur aura droit à un super prix. Le résultat sera annoncé aux membres lors de l'assemblée Syna Vaud de juin 2017.**

Chaque membre est invité à convaincre un maximum de personnes de nous rejoindre et d'adhérer au syndicat (collègues, amis, famille). Vous pouvez remplir vous-même le bulletin d'adhésion du nouveau membre et nous l'envoyer ou donner l'adresse de la personne intéressée, un secrétaire syndical prendra contact et si cette personne adhère au syndicat, cette adhésion compte pour vous. Ensemble,

nous sommes plus forts! Pour mémoire, les prestations du syndicat:

- 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 qui le souhaitent
- Cours Institut ARC et participation 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
- Invitations aux multiples activités du centre culturel Syna Vaud.

**thierry.lambelet@syna.ch,**  
responsable régional

**Contacts**

*Pour le matériel d'adhésion et/ou pour signaler un nouveau membre potentiel:*  
Syna – le syndicat, Rue du Valentin 18,  
1004 Lausanne, 021 323 86 17, ou  
079 366 70 26, Paul GUTIERREZ  
079 212 86 68, Richard SENDRA  
079 632 34 58, Thierry LAMBELET



**TOUS À LA MANIF!**  
**10 septembre 2016**

Romandie

# Pour un été syndical réussi

Après un printemps exceptionnellement maussade, l'été pointe timidement le bout de son nez. Dans ce numéro estival, Syna Romandie vous propose une sélection d'activités pour découvrir la Suisse romande sous un autre angle, en famille ou entre amis. Car les loisirs, pour Syna, importent autant que le travail.

## La plage des six pompes, La Chaux-de-Fonds (31.7. – 6.8.2016)

Vous ne connaissez pas encore La Chaux-de-Fonds? Profitez du festival La plage des six pompes pour découvrir la plus haute ville d'Europe! Ce festival gratuit se présente comme le plus important rendez-vous des arts de la rue en Suisse: pas moins de 40 compagnies, plus de 200 bénévoles et près de 80 000 spectateurs sont attendus sur sept jours. [www.laplage.ch](http://www.laplage.ch)

## Swiss Labyrinthe, Delémont (16.7. – 18.9.2016)

Chaussez vos meilleures baskets pour parcourir ce labyrinthe géant, long d'environ cinq km, situé dans un champ de maïs, à moins de cinq minutes à pied de la gare de Delémont. En pénétrant dans le labyrinthe, vous serez amenés à embarquer à bord d'une caravelle de Christophe Colomb, à participer à la création d'une locomotive et vous pourrez découvrir les inventions fantastiques de Léonard de Vinci! Tout au long du parcours, différentes énigmes pour petits et grands vous aideront à trouver votre chemin ou à vous perdre en famille. Un grand parc de jeux pour enfants est également disponible. [www.swisslabyrinthe.ch](http://www.swisslabyrinthe.ch)

Pour les sportifs

## Fête fédérale de Lutte (26. – 28.8.2016)

L'édition 2016 de la Fête fédérale de Lutte suisse et des jeux alpestres se déroulera cette année à Estavayer-le-Lac. Vous pourrez y découvrir des disciplines traditionnelles de notre pays (lutte à la culotte, hornuss, lancer de la pierre). [www.estavayer2016.ch](http://www.estavayer2016.ch)

## Frigliss, Fribourg (28.8.2016)

Un toboggan aquatique de 300 mètres au cœur de la ville de Fribourg à tester absolument pendant une journée! Outre le toboggan, les places aux alentours seront réservées à la restauration et à diverses animations pour les petits et les grands (châteaux gonflables, animations musicales).



Fête fédérale de lutte 2016 à Estavayer-le-Lac.

Photo: Estavayer2016.ch

En cas de pluie

## MUDAC



La sécurité sous toutes ses coutures, une exposition à découvrir au MUDAC à Lausanne.

Photo: MUDAC

A voir, deux expositions sur des thèmes contemporains qui nous touchent toutes et tous: «Sains et saufs: surveiller et protéger au 21<sup>e</sup> siècle» met en scène une multitude d'objets, courants ou insolites, pour dresser un état des lieux de ce phénomène. En parallèle, l'exposition «Qu'en lira-t-on?» innove en réalisant une exposition sur la lecture... sans livre! Elle présente une série d'installations interactives qui font vivre les histoires sous des formes poétiques, drôles ou captivantes, et dans lesquelles on se plonge debout, assis ou couché. [www.mudac.ch](http://www.mudac.ch)

Et pour finir, un peu de lecture

## «Fribourgeois. Un dictionnaire des anonymes, des inconnus, des oubliés»

Notre coup de cœur: cet ouvrage récemment publié par la Société d'histoire du canton de Fribourg dresse le portrait de gens ordinaires, de tous âges et de toutes conditions: cuisinier, épicière, paysan, votre arrière-grand-père, votre cousine, votre voisin, qui ont vécu entre 1840 et 2015. Plusieurs dizaines d'historiens amateurs ou professionnels font revivre leur histoire, avec respect, tendresse, et humour, parce que chacun-e a une histoire, fait partie de l'histoire.

Pour préparer la rentrée à l'automne 2016

## «La lutte, c'est classe! Les meilleurs slogans de manifs», par Stéphane Garnier

Au travers d'une promenade de manifestation en manifestation, de slogan en slogan entre 2002 et 2015, cet ouvrage raconte sous un angle humoristique certains bouleversements de la société française. «Paradis pour les uns, pas un radis pour les autres!», «Les talonnettes ne font pas les grands hommes», etc. Cherchez l'inspiration pour un automne syndical chaud et ensoleillé!

[tania.severin@syna.ch](mailto:tania.severin@syna.ch),  
rédactrice de la région Romandie



Retribuzioni dei top manager, prima partel

# Che frutti ha portato l'iniziativa contro le retribuzioni abusive?

**A tre anni dall'approvazione dell'iniziativa popolare contro le retribuzioni abusive si potrebbe credere che si sia fatto qualcosa per ridimensionare gli smodati indennizzi percepiti dai top manager. Ma pare proprio che non ci sia nessuna fretta; anche nel 2015 i dirigenti di molte società quotate in borsa hanno intascato allegramente bonus stratosferici.**



*Tutto come prima: i top manager continuano a intascare bonus esorbitanti (immagine a scopo illustrativo).*  
Foto: Fotolia

Due anni dopo l'entrata in vigore dell'ordinanza contro le retribuzioni abusive nelle società anonime quotate in borsa (OReSA), nel 2016 le assemblee generali di tutte le imprese direttamente interessate hanno adeguato i loro statuti, contratti e regolamenti alle norme vincolanti dell'ordinanza. L'OReSA dà un importantissimo contributo alla modifica del diritto che disciplina le società per azioni e all'attuazione dell'iniziativa contro le retribuzioni abusive. Essa prescrive che le remunerazioni della direzione, del consiglio di amministrazione e del comitato siano sottoposte disgiuntamente al voto dell'assemblea generale e vieta le indennità di buonuscita – i cosiddetti paracaduti d'oro. L'iniziativa contro le retribuzioni abusive ha creato maggiore trasparenza in merito alla comunicazione delle remunerazioni, anche se per taluni membri di direzione queste ultime non sottostanno ancora all'obbligo di pubblicazione.

## Inutile rafforzamento dei diritti degli azionisti

Questa problematica solleva un'altra questione centrale: che interesse hanno gli azionisti – ergo: i proprietari della società – a trovare sconcertanti o addirittura rifiutare le retribuzioni dei membri della direzione e del CdA? La prima preoccupazione di ogni azionista dovrebbe essere il buon andamento dell'impresa e il profitto che ne può trarre. Non si riesce a comprendere come gli azionisti, a fronte di maggiori responsabilità, continuino ad

accettare simili retribuzioni senza battere ciglio. Dall'approvazione dell'iniziativa contro le retribuzioni abusive, in alcune imprese analizzate da Travail.Suisse i salari sono addirittura aumentati. Per l'esercizio 2015 Yves Serra, CEO di Georg Fischer, ha intascato ben il 25 per cento in più dell'anno precedente. Con 4 milioni di franchi, il CEO di Lonza Richard Ridinger ha ricevuto addirittura il 58 per cento di compenso in più rispetto all'anno precedente, e con oltre 3 milioni di franchi il CEO di Kuoni Peter Meier il 23 per cento in più (nonostante la società sia precipitata nelle cifre rosse).

## Un passo indietro

A fine 2014 il Consiglio federale ha messo in consultazione l'avamprogetto di previsione del diritto in materia di società per azioni. Sulla base delle prese di posizione pervenute, a fine 2015 ha definito dei parametri per il messaggio all'attenzione del Parlamento – a favore dell'economia, come avrebbe dovuto emergere. Secondo i parametri 2015, dovrebbero essere ancora consentiti voti prospettici su indennità variabili (bonus), il che equivarrebbe a fissare l'ammontare delle retribuzioni ancor prima di disporre di un bilancio dell'esercizio corrente. Ed è proprio un divieto in tal senso ad essere urgentemente necessario al fine di garantire una distribuzione di bonus proporzionata all'andamento dell'impresa.

## Margine d'azione eccessivo

Lo studio di Travail.Suisse sui salari dei top manager in 23 società analizzate annualmente rileva anche i risultati dei voti riguardanti le retribuzioni. Anche a livello di voto consultivo sul rapporto relativo alle remunerazioni, nella maggior parte dei casi si osserva ancora lo stesso allarmante quadro: il rapporto sulle remunerazioni è stato infatti approvato dall'95,8 per cento degli azionisti di Lonza, dall'88,4 per cento degli azionisti di Novartis, dall'87,6 per cento degli azionisti di Zurich Insurance e dall'89,5 per cento degli azionisti di Lindt & Sprüngli.

Alla luce dei risultati della consultazione, il Consiglio federale rinuncia inoltre ad inserire nei parametri 2015 la comunicazione delle singole remunerazioni dei membri della direzione, sollecitata nell'avamprogetto di revisione del diritto societario. Ma proprio questa pubblicazione individuale sarebbe di importanza centrale per creare più trasparenza. Inoltre, il Consiglio federale desiste dall'obbligo di ancorare negli statuti il rapporto tra remunerazioni fisse e variabili – il che è totalmente incomprensibile, visto il perdurare dei salari dei top manager a livelli smodatamente elevati.

**Laura Iseli, collaboratrice di progetto,**  
iseli@travailsuisse.ch

Sector principal de la construcción

# Por una construcción justa

**La campaña «Für faires Bauen» – por la construcción justa – tiene su origen en el (no-)diálogo: Solo los que quieren mirar, escuchar y entender pueden encontrar soluciones viables. La pregunta fundamental es: ¿Cómo puede el sector de la construcción volver a resultar atractivo a los futuros profesionales?**

Todos lo saben, nadie lo dice: El sector de la construcción está desequilibrado para muchos trabajadores. En «diálogos» muchas veces silenciosos y unilaterales no se ha podido obtener una mejora sostenible. Lo único que quieren los jóvenes hoy es trabajar en una oficina, ya que en la construcción uno se ensucia las manos, respira polvo, está expuesto al ruido y las intemperies y sobreexplota su salud.

## Concepciones claras

Syna y Unia han identificado esa problemática desde hace mucho. Juntos queremos emitir una señal fuerte por un sector de construcción justo. Los tres mensajes y metas de la campaña son: campos de construcción libres de dumping salarial, más protección de la salud de los obreros, un futuro atractivo y sostenible – también para nuestra juventud. Contratistas, subcontratistas, dirección de obra, dirección de proyecto, inmobiliarias y ante todo las autoridades públicas tienen que abandonar el silencio, mirar, adoptar una posición y asumir responsabilidad de una manera solidaria.

Hay que poner un límite al trabajo temporero y acelerar el proceso para dar empleo fijo a los temporeros. Se ha convertido en un modelo de negocio de mover los temporeros de aquí para allá: Mientras que dure la situación de dependencia, más lucrativo y más inhumano es el negocio. Con el tiempo eso no solamente pone en riesgo a los afectados directos, sino que resulta ser desestabilizante para el sector completo.

Es importante fijar una cuota máxima de trabajadores de la construcción con sueldos B y C, y hay que reconocer diplomas extranjeros. Es otro modelo de negocio lucrativo de no reconocerlos y mantener sueldos de tipo C: Así se obtiene un profesional



Alto al dumping salarial, alto a un futuro sin perspectivas.

Ilustración: Pascal Kemper

a bajo precio... A largo plazo los daños de esa maniobra superan los beneficios: Los salarios para obreros que viven en Suiza van bajando ya que están constantemente baja presión y se convierten en una trampa para los afectados. Queremos establecer un catálogo de empresas de comportamiento correcto. Empresas de conducta justa y que apoyan y fomentan la profesión de manera sostenible merecen ser honradas y visibles para todo el mundo.

## Reivindicamos más protección

La salud de los trabajadores es un bien muy preciado que hay que protegerla contra la intemperie. Hacen falta reglas claras y soluciones vinculantes. A pesar del uso de máquinas, tecnologías modernas y equipos de protección los obreros de la construcción están expuestos a condiciones climáticas extremas y a las emisiones de la construcción: frío, lluvia, humedad, nieve, calor, radiación solar directa, valores registrados de ozona extremos, materia particulada (por ejemplo cuarzo), ruidos etc. Contratistas y consumidores muestran una indiferencia creciente frente a la temática. A pesar de que es el ser humano que construye, los factores «costos» y «plazos» degradan al «factor humano»... ¡Es un desarrollo lamentable! Equipos de protección sirven para proteger la salud de los trabajadores y es el empleador que tiene que pagarlos

o facilitarlos. Pero ¡hasta en ese aspecto suceden infracciones con notoriedad! Y particularmente hace falta una protección contra el despido de obreros experimentados más allá de los 45 años. ¡No queremos un mercado de trabajadores de construcción de «segunda mano»!

## Los obreros de la construcción también tienen familia

Hacen falta modelos de horarios laborales que garantizan un equilibrio entre trabajo y vida privada/vida familiar. La segregación, pobreza (working poor), desgarramiento e impotencia son aspectos que afectan a muchos trabajadores porque el sector no se adapta al desarrollo de la sociedad. Hay que garantizar el derecho a varias semanas continuas de vacaciones.

En las próximas semanas y meses queremos dialogar con los obreros de la construcción afectados y los interlocutores sociales del sector. ¡Por Dios – debe de haber soluciones para que el sector de la construcción sea nuevamente un ámbito digno, atractivo y también sostenible! Syna desde ya hace un tiempo ha identificado la problemática del sector de la construcción y sus actores múltiples. Ahora los actores relevantes tienen que tomar una postura y aportar a la mejora del sector.

daniel.arm@syna.ch,  
secretario central sector industria



2º Diálogo Syna

# Desenhar o futuro juntos – Imigração: quem, porquê, quanto?

No ano passado decorreu o primeiro Diálogo Syna, concebido como diálogo de gerações entre a comissão de reformados e a comissão de jovens. Este ano, tendo em conta a situação política atual, decorreu uma ação conjunta da comissão de migração e dos reformados.

A implementação da iniciativa de imigração em massa com todas as alternativas foi o tema do 2º Diálogo Syna, que decorreu no dia 2 de julho de 2016 em Olten. Cerca de 70 pessoas encontraram o caminho até ao Centro Cultural Schützi para discutirem em conjunto este tema extremamente atual. Uma vez que nos media o problema é discutido com controvérsia, especialmente depois do Sim dos britânicos ao Brexit. Ao evento interessava, contudo, o problema sob a perspetiva dos trabalhadores e dos sindicatos.

Na primeira parte, o Prof. Dr. Thomas Geiser referia que a iniciativa RASA (Raus-aus-der-Sackgasse – sair do beco sem saída) pretendia ser entendida como um movimento contra a iniciativa de imigração em massa. Após um excelente almoço, a segunda parte começou com um painel de debate, do qual participaram especialistas convidados.

## RASA – de volta ao ponto de partida!

Dr. Thomas Geiser, especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de St. Gallen e co-proponente da iniciativa mencionada, explicava na sua apresentação as dificuldades que surgiriam na Suíça em caso de implementação da iniciativa «contra a imigração em massa». Caso a preferência por cidadãos europeus seja realmente aplicada a partir de 9.2.2017, isso significaria uma violação do acordo de livre circulação de pessoas estabelecido com a UE. Com isso, outros acordos bilaterais seriam igualmente anulados por parte da UE. Disto resultariam consideráveis consequências desagradáveis para as



O Dr. Thomas Geiser explica o objetivo da iniciativa RASA aos 70 membros presentes.

Foto: Gabriela Sperto

empresas locais, que beneficiam de condições de autorização facilitada ou total das suas exportações de bens para a UE. As despesas administrativas tornariam os produtos ainda mais caros.

Thomas Geiser prevê daí um grande perigo de perda de credibilidade na Suíça enquanto parceiro comercial de confiança. Com a introdução de limites e contingências, a Suíça quebraria unilateralmente uma relação contratual. Pois parece pouco provável que todos os estados-membro da UE concedam à Suíça a implementação de restrições de imigração. Aqui o palestrante destruiu todas as esperanças em encontrar um caminho consensual com a UE. Por último, Thomas Geiser chamou a atenção para o facto da iniciativa RASA pretender nomear uma Suíça aberta. Pois a Suíça é sobretudo também um país de imigração e tal faz parte da herança cultural da Suíça.

Contudo, uma pergunta do público adverte que a população residente teve os seus receios, pois, caso contrário, a iniciativa «contra a imigração em massa» não teria sido aceite. Nós lembramos: a iniciativa recebeu 50,3 por cento de votos Sim com uma participação de voto de quase 57 por cento, o que significa uma maioria real por parte de quase 20 000 votos afirmativos. Dr. Geiser responde que se tratou de uma «coincidência».

## É possível desfazer o sucedido?

Na mesa de debate participavam também, ao lado do Dr. Thomas Geiser, o Dr. Dragan Ilić (docente de Microeconomia Aplicada), a senhora Jasmine Jost (proprietária da Purexa e ex-presidente da organização interprofissional Allpura), o senhor Andreas Räss (diretor da «Fachstelle Integration und Diversität Stadt Basel» – Unidade Técnica de Integração e Diversidade da Cidade de Basileia) e o senhor Gabriel Fischer (diretor de políticas económicas na Travail.Suisse). Uma conclusão importante na mesa foi a de que desde a introdução da livre circulação de pessoas (ou seja, desde 2002), os limites máximos nunca foram atingidos. O saldo migratório (imigração e emigração) segue de perto as conjunturas económicas e não deve ser limitado por encargos burocráticos. Para Gabriel Fischer, o relógio não pode voltar simplesmente ao 0, pois as melhorias de controlo salarial e de trabalho têm de ser intensificadas e as empresas têm de assumir e levar a sério as suas responsabilidades na proteção contra o despedimento de trabalhadores mais velhos, na compatibilidade entre família e profissão, bem como em ações de formação para trabalhadores estrangeiros.

selina.tribbia@syna.ch,  
responsável pelo serviço de imigração

# Cours 2016



## Que peut m'apporter la naturalisation? (bases et informations)

**Vendredi 23 septembre 2016, de 09h00 à 17h00, Hôtel La Prairie, Yverdon-les-Bains.**

**Objectifs:** A la fin du cours, vous serez capable de décider si vous souhaitez déposer votre dossier; vous pourrez expliquer le fonctionnement politique et les particularités de la Suisse.

**Animatrice:** Nicole Aeby-Egger, M Sc Ed. ancienne membre des commissions de naturalisation du Grand Conseil et de la commune de Belfaux et présidente de Syna région FR/NE.

**Inscription:** jusqu'au lundi 15 août 2016

## Nouveautés jurisprudentielles: droit du travail et assurances sociales

**Mercredi 12 octobre 2016, de 09h00 à 17h00, Best Western Hôtel de la Rose, Fribourg.**

**Objectifs:** Connaître la nouvelle jurisprudence du TF dans le domaine du droit du travail et des assurances sociales.

**Intervenante:** Jolanta Krattinger, responsable juridique Syna Suisse romande

**Inscription:** jusqu'au vendredi 9 septembre 2016

## Apprendre à gérer les priorités!

**Mardi 27 septembre 2016, de 09h00 à 17h00, SCIV, Sion.**

**Objectifs:** Redécouvrir comment: prioriser ses tâches; se concentrer sur l'essentiel; se protéger du stress; vivre sa vie et s'en réjouir.

**Animatrice:** Marie-Cécile Baumgartner, formatrice d'adultes et professeure; Master en PNL.

**Inscription:** jusqu'au mercredi 31 août 2016

Cours en italien

## La gestione non violenta dei conflitti

**Venerdì e Sabato, dal 2 al 3 settembre 2016, dalle 09h00 fino al 17h00, Sorell Hotel Krone, Winterthur.**

**Obiettivo:** Tutti viviamo quotidianamente conflitti di vario genere. Durante il corso approfondiremo le seguenti tematiche che ci forniranno gli strumenti necessari utili alla gestione e alla risoluzione degli stessi.

**Referente:** Francesco Cosentino, segretario regionale Syna, lic. theol., interprete interculturale APF e mediatore interculturale

**Iscrizioni:** al più tardi entro venerdì, 5 agosto 2016



### Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres informations, nous sommes volontiers à votre disposition: tél. 031 370 21 11, [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch). Si vous vous annoncez pour un cours, nous avons besoin des informations suivantes:

- Intitulé du cours
- Nom et Prénom
- Adresse complète
- Numéro de téléphone
- Adresse e-mail, si vous en avez une

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

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



Anniversaire

# 60 ans de solidarité

**Des travailleurs et travailleuses de Suisse qui aident des personnes des pays du Sud afin que celles-ci puissent elles aussi travailler avec dignité – un credo pour Brücke · Le pont depuis 1956.**

Lorsqu'August Steffen, secrétaire général du Mouvement des travailleurs et des travailleuses catholiques (KAB), revient de la conférence du Mouvement mondial des travailleurs chrétiens à Bruxelles, il est motivé à bloc. Il veut agir contre la pauvreté dans le tiers-monde, dont il a entendu parler à la conférence. Il estime que la classe ouvrière suisse doit faire preuve de solidarité envers les travailleurs du Sud. Très vite, il trouve d'autres personnes qui partagent ses préoccupations. Des groupes de mission voient le jour au sein des usines Saurer à Arbon, puis dans d'innombrables autres entreprises. Le KAB fonde «Brücke der Bruderhilfe» le 25 mars 1956. Les deux premiers projets de la jeune œuvre d'entraide se déroulent en Tanzanie (centre social des Capucins suisses) et à Taïwan (école des métiers de la Société Missionnaires de Bethléem).

A la fin des années 1950, la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC), aujourd'hui Travail.Suisse, crée le Fonds de solidarité et soutient grâce à l'action «une heure de salaire par mois» des cours de formation pour les travailleurs en Afrique et en Amérique latine. En 1995, les œuvres d'entraide des deux mouvements KAB et CSC fusionnent et prennent le nom de «Brücke-Cecotret». Cinq ans plus tard, l'organisation est rebaptisée «Brücke · Le pont».

## De la machine à écrire à Skype

Au-delà du nom, beaucoup de choses ont changé au cours des 60 années d'existence de Brücke · Le pont. Au début, les fonds récoltés avoisinaient les 30 000 francs par an. Les contributions étaient la plupart du temps directement prélevées sur la paie des ouvriers. Dans les années 1960, ce montant avait déjà décuplé et dans les années 1980, les dons ont dépassé la barre des deux millions. Aujourd'hui, en tant qu'œuvre d'entraide de moyenne importance, Brücke · Le pont bénéficie



«Brücke der Bruderhilfe» dépendait déjà de la solidarité des travailleurs suisses.

Photo: Brücke · Le pont

également du soutien de la DDC sous la forme d'une contribution de programme pluriannuelle. Le soutien aux projets ainsi que les effectifs du secrétariat ont eux aussi évolué: d'un seul bénévole au départ en la personne de Josef Mauchle, le premier président en 1956, on est ainsi arrivé à dix postes en 2016. Le cliquetis des machines à écrire et l'odeur de cigare de Josef Mauchle ont fait place à des ordinateurs permettant notamment de communiquer par Skype avec les organisations partenaires et les coordinateurs locaux.

## De l'«aide au développement» au label ZEWÖ

Le contexte de la coopération du développement, autrefois appelée «aide au développement», a considérablement changé en 60 ans. La professionnalisation et le contrôle systématique garantissent aujourd'hui que les moyens sont utilisés de manière rationnelle et efficace, orientée sur des solutions. Le professionnalisme va de pair avec une spécialisation: si les deux œuvres de solidarité finançaient auparavant des projets individuels dans une vingtaine de pays, le programme de développement de Brücke · Le pont, «Travail en dignité», se concentre aujourd'hui sur six

pays: le Togo, le Bénin, le Honduras, le Salvador, le Brésil et la Bolivie.

Brücke · Le pont remercie sincèrement tous les membres de Syna qui ont soutenu notre œuvre d'entraide au cours de ces 60 dernières années – par des dons, du lobbying et aussi par du bouche-à-oreille. La solidarité mondiale avec les travailleurs et travailleuses dans le sud est fondamentale en temps de crise – continuons à nous engager!

**andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,**  
communication et politique  
de développement

## Invitation à la célébration du Jubilé

La célébration aura lieu le samedi 20 août à 11h00 au théâtre Equilibre à Fribourg. Elle sera animée par des groupes de danse des Rencontres de Folklore Internationales (RFI). Après la célébration, vous êtes invités à un repas. Nous vous prions de nous faire parvenir votre inscription jusqu'au 20 juillet par mail: [info@bruecke-lepont.ch](mailto:info@bruecke-lepont.ch).

CCT MEM 2018

# Préparatifs en cours

**Le terme de stratégie, dérivé du grec ancien pour «conduire une armée», n'est aujourd'hui plus beaucoup utilisé dans un sens militaire, mais plutôt pour évoquer une planification à long terme. C'est l'approche qu'ont adoptée nos membres par rapport aux négociations pour la nouvelle CCT qui débiteront en 2017, mais aussi par rapport à l'avenir de la branche.**

Les dernières négociations MEM, en 2013, avaient montré que les négociations CCT peuvent revêtir un caractère guerrier: flèches empoisonnées, blessures non cicatrisées, rupture de confiance et intrigues avaient fait couler beaucoup d'encre. Des conditions bien évidemment loin d'être idéales pour les négociations à venir. Il faut donc arriver bien armé, une responsabilité dont Syna est parfaitement conscient. C'est pourquoi les premiers préparatifs pour les prochaines négociations CCT MEM ont débuté dès la conférence de l'industrie MEM en 2015.

## Exploiter son potentiel

Début juillet, Syna a lancé une campagne de négociations plus large en envoyant un sondage CCT à tous les membres MEM. Sous l'égide du slogan «Mon industrie – Ma CCT», tous les membres MEM de Syna peuvent y participer, ce qui doit permettre d'établir suffisamment tôt un catalogue de revendications. Notre commission industrie MEM affinera et aiguisera ses revendications sur la base des réponses reçues. La conférence Syna de l'industrie MEM qui se tiendra début 2017 permettra ensuite d'approuver le catalogue définitif de revendications pour les négociations.

## Notre stratégie pour l'industrie

Néanmoins, une stratégie pour les négociations CCT ne suffit pas: une stratégie pour assurer l'avenir de la place industrielle suisse, une stratégie nationale pour l'industrie, est également nécessaire. Et Syna en a une! Sur le plan politique, une approche stratégique coordonnée doit enfin être



*Mon industrie – ma CCT: Nous voulons connaître vos souhaits et revendications envers la nouvelle CCT que nous négocierons en 2017.*  
Photo: Fotolia

adoptée pour chasser le spectre sournois de la désindustrialisation. Syna demande donc depuis un certain temps la mise sur pied d'un groupe de travail national, à même de développer des mesures efficaces en faveur de l'industrie et de ses travailleurs. Seules des solutions définies et soutenues d'une seule voix par les employeurs, les syndicats et la politique auront suffisamment de poids et pourront être appliquées. Les initiatives individuelles sont le plus souvent ignorées. La stratégie pour l'industrie de Syna n'exige pas d'intervention étatique directe (subventions), mais une influence positive sur le développement de conditions-cadres favorables aux travailleurs et aux entreprises.

## Atelier et groupe de travail

Syna a présenté son concept de stratégie nationale pour l'industrie à l'association patronale Swissmem ainsi qu'à plusieurs partenaires sociaux: Employés Suisse (ES), Société suisse des employés de commerce (SEC) et Association suisse des cadres (ASC). Ensemble, nous avons défini les premiers jalons qui nous permettront de faire face aux défis auxquels est confrontée l'industrie. Au-delà de la faiblesse de l'euro,

l'Industrie 4.0 est également en train de chambouler le paysage industriel suisse. C'est donc à elle que plusieurs partenaires sociaux ont consacré un atelier en collaboration avec Swissmem. En prenant l'exemple d'une entreprise fortement influencée par l'Industrie 4.0, ses effets ont pu être scrutés dans le détail, et ses conséquences sur les travailleurs ainsi que les mesures à prendre ont fait l'objet d'un vif débat. Les tenants et aboutissants de l'Industrie 4.0, les risques et les chances qu'elle représente pour les travailleurs, vous sont présentés dans l'article qui suit.

Enfin, en collaboration avec Swissmem et d'autres partenaires sociaux, Syna a mis sur pied un groupe de travail chargé d'élaborer des solutions pour les travailleurs de l'Industrie 4.0. Des mesures rapides et constructives, décidées en partenariat social, sont nécessaires pour que les travailleurs et l'industrie soient prêts à affronter la mutation structurelle que représente l'Industrie 4.0 ainsi que la faiblesse de l'euro. L'engagement de Syna ne faiblira pas!

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



Industrie 4.0

# Chance ou menace?

**L'expression «Industrie 4.0» est sur toutes les lèvres. Elle se réfère au fait qu'après la mécanisation, l'électrification et l'automatisation (travail à la chaîne), une quatrième révolution industrielle est en marche: la digitalisation et la mise en réseau de l'industrie. Pour nous travailleurs et travailleuses, qu'est-ce que cela signifie?**

La mutation structurelle de l'industrie 4.0 – l'automatisation et la digitalisation croissante de la production industrielle – est en marche depuis longtemps en Suisse. Au vu de la crise économique et du premier choc du franc fort en 2011, les industries suisses avaient déjà été contraintes de réagir. Elles l'avaient fait en numérisant au maximum les processus de création de valeur se prêtant à une automatisation. Ainsi, elles ont optimisé leurs processus de production et d'organisation en continu, renforçant leur compétitivité au plan international. Néanmoins, ce processus n'est pas terminé; il se poursuit au fil du progrès technologique.

## Fabrique du futur

L'industrie 4.0 vise notamment à faire en sorte que la fabrication d'un seul exemplaire ne coûte pas plus cher que la production en série. Ainsi, une fabrique dite intelligente peut saisir la commande du client directement dans son système, initiant automatiquement le processus de production. Des stocks automatisés permettent de livrer les matériaux nécessaires à la production au moment opportun. Les différentes étapes de production sont minutieusement documentées grâce à des senseurs, permettant au client de connaître en tout temps l'état de sa commande. L'entreprise productrice devient ainsi partie intégrante de la chaîne de création de valeurs du client. En bref: comme la technologie qui nous permet déjà de passer des commandes via smartphone dans des boutiques en ligne, les processus dans les entreprises de production s'adaptent eux-aussi aux technologies numériques.



Atelier Industrie 4.0 avec Syna et Swissmem.

Photo: Mathias Regotz

## Conséquences pour les travailleurs

Qu'est-ce que cela signifie pour les travailleurs? Sont-ils encore utiles dans une fabrique entièrement automatisée? Ou alors les robots se chargeront-ils à l'avenir de toutes les tâches confiées aux travailleurs de l'industrie? La mutation structurelle de l'industrie 4.0 est en marche depuis déjà longtemps, et n'a pas à ce jour détruit beaucoup d'emplois; par contre, la faiblesse de l'euro a coûté des milliers d'emplois depuis début 2015. Pour la Suisse, l'industrie 4.0 est plutôt une chance. L'automatisation, la digitalisation et l'optimisation conséquentes des processus peuvent permettre de préserver, voire d'augmenter, la compétitivité internationale de l'industrie suisse, signifiant que la production de biens en Suisse a encore un avenir. Ce faisant, de nombreux emplois – en particulier simples et répétitifs – sont malheureusement voués à disparaître. Néanmoins, de nombreux autres emplois ont été et seront créés, et de nouveaux métiers, encore inconnus, verront le jour. A l'avenir, l'apport humain restera indispensable à la maintenance, la programmation, la fabrication et la surveillance de processus de production automatisés. Toutefois, ces tâches deviennent toujours plus complexes, conduisant à des exigences accrues en termes de formation.

## Les profils de postes évoluent

Ainsi, l'importance de la connaissance,

du savoir-faire et de l'expérience des travailleurs est appelée à croître, car sans eux les processus de production digitaux complexes et l'innovation ne pourront pas être accompagnés. Ce sont bel et bien l'innovation, ainsi que la pensée créative des travailleurs, qui façonnent les processus de manière toujours plus performante, permettant aux produits industriels suisses de se démarquer sur le plan international.

Pour Syna, nul doute que l'industrie 4.0 est une chance pour l'industrie suisse. Il faut néanmoins assurer que les travailleurs ne soient pas les grands perdants de cette mutation structurelle. Pour ce faire, la formation est un atout-clé. Il faut assurer une offre suffisante de formations et de formations continues à prix abordables, permettant aux travailleurs d'acquérir les compétences requises à l'avenir. Chacun et chacune doit avoir cette chance. Syna s'y engage de toutes ses forces.

[mathias.regotz@syna.ch](mailto:mathias.regotz@syna.ch),  
responsable du secteur de l'industrie



**TOUS À LA MANIF!**

**10 septembre 2016**

2<sup>e</sup> Dialogue Syna

# Façonner ensemble l'avenir

**L'année dernière se tenait le premier Dialogue Syna, conçu comme un dialogue intergénérationnel entre les commissions des retraités et de la jeunesse. Au vu de l'actualité politique, une action a cette année réuni les commissions des retraités et de la migration.**

La mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse (IIM) et l'ensemble des variantes proposées ont constitué le sujet central du 2<sup>e</sup> Dialogue Syna qui s'est déroulé le 2 juillet à Olten. Plus de 70 personnes s'étaient réunies au centre culturel Schützi pour participer à ces discussions d'une actualité brûlante. En effet, les médias débattent beaucoup du sujet, en particulier depuis le «oui» britannique au Brexit. Notre dialogue pour sa part s'intéressait à la problématique du point de vue des travailleurs et des syndicats.

En première partie, le prof. Dr Thomas Geiser s'est intéressé à l'initiative «Sortons de l'impasse» (RASA), qui vise un but exactement inverse à l'IIM. Puis, après un délicieux repas de midi, une table ronde à laquelle avaient été conviés plusieurs experts a constitué le plat de résistance de l'après-midi.

## RASA – retour à la case zéro

Le Dr Thomas Geiser, expert en droit de travail de l'Université de St-Gall et co-initiateur de l'initiative, a relevé dans son exposé les difficultés auxquelles serait confrontée la Suisse lors de la mise en œuvre de l'IIM. Une application effective de la priorité des travailleurs indigènes dès le 9 février 2017 constituerait en effet une atteinte à l'accord sur la libre circulation conclu avec l'UE, qui conduirait celle-ci à dénoncer les autres accords bilatéraux. Pour les entreprises suisses, qui bénéficient actuellement d'un accès facilité ou libre au marché européen pour leurs exportations, une telle dénonciation serait lourde de conséquences. L'augmentation des tâches administratives conduirait en outre à un renchérissement supplémentaire des produits.



Les experts invités à la table ronde ont également répondu aux questions du public.

Photo: Gabriela Sperto

Pour le Dr Geiser, la Suisse court également un grand risque de perdre sa crédibilité de partenaire commercial fiable. En introduisant des quotas et des contingents, la Suisse romprait unilatéralement ses relations contractuelles. En effet, il est peu probable que les pays membres de l'UE acceptent que la Suisse limite l'immigration; sur ce point, l'expert a fait taire les espoirs de trouver une solution consensuelle avec l'UE. En guise de conclusion, le Dr Geiser a souligné que l'initiative RASA s'engageait pour une Suisse ouverte. En effet, notre pays est avant tout un pays d'immigration, une réalité qui fait partie de l'héritage culturel de la Suisse.

Une question du public a néanmoins rappelé les craintes de la population résidente, sans lesquelles l'IIM n'aurait pas été acceptée. Rappelons-nous: l'initiative a été acceptée à 50,3 pour cent des voix, avec une participation de 57 pour cent, soit une majorité d'à peine 20 000 voix – ce qui fait dire au Dr Geiser qu'il s'agit d'un «résultat fortuit».

## Effacer le passé et tout recommencer?

Outre le Dr Thomas Geiser, le Dr Dragan Ilic (chargé de cours en micro-économie

appliquée), Jasmine Jost (propriétaire de Purexa et ancienne présidente de l'association professionnelle Allpura), Andreas Räss (responsable du service Diversité et Intégration de Bâle-Ville) et Gabriel Fischer (responsable de la politique économique chez Travail.Suisse) ont participé à la table ronde. Constat important de cette discussion: avant l'introduction de la libre circulation (avant 2002), les quotas n'avaient jamais été épuisés. L'immigration nette (immigration et émigration) suit en effet de près la conjoncture économique, et ne doit pas être entravée par des obstacles administratifs. Pour Gabriel Fischer, remettre les compteurs à zéro n'est toutefois pas envisageable: les efforts consentis pour améliorer les salaires et les contrôles du temps de travail doivent être renforcés, et les entreprises doivent mieux assumer leurs responsabilités en matière de protection contre les licenciements pour les travailleurs âgés, de conciliation entre travail et famille et de mesures de formation pour les travailleurs étrangers.

**selina.tribbia@syna.ch,**  
responsable du service migration