

syna Magazine

Le syndicat



Non aux licenciements superflus!

A peine General Electric a-t-elle repris Alstom que les travailleuses et travailleurs du site d'Argovie tremblent déjà pour leur emploi. Lors de la manifestation de solidarité qui s'est déroulée à Baden, travailleuses, travailleurs et syndicats ont appelé à mettre un terme aux licenciements superflus. Syna demande en outre la création d'un groupe de travail afin d'élaborer une stratégie industrielle durable. **Pages 6 et 7**

Procédures encore plus dures à l'avenir?

Le 28 février, le peuple Suisse doit se prononcer sur l'avenir de nos concitoyens étrangers et de leurs enfants. Syna et Travail.Suisse s'opposent à l'initiative de mise en œuvre qui ne respecte pas les droits humains et laisse la porte ouverte à tous les abus.

Page 3

Le monde du travail de demain

Dans cette édition, nous vous présentons un nouveau thème annuel. Dans nos dix prochains numéros, nous vous apporterons un éclairage sur le monde du travail et ses évolutions. Le changement est inévitable, mais nous devrions nous attacher à l'orienter dans un sens qui nous est favorable.

Page 19

Sommaire

Initiative de mise en œuvre	Page	3
Loi sur l'assurance accidents	Page	4
Congé paternité	Page	4
Négociations salariales 2016	Page	5
Industrie: Alstom	Pages	6-7
Boulangerie, pâtisserie et confiserie	Page	7
OCST: Emme Suisse	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
CCT de la branche de la coiffure	Page	17
Sondage auprès de l'Eglise catholique	Page	17
Rogério Sampaio	Page	18
Nouveau thème annuel	Page	19
Info événement	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

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

Rédaction Travail.Suisse Therese Schmid,
schmid@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, 11 mars 2016

Clôture de la rédaction
Mercredi, 24 février 2016, 12h00

Défendre la dignité humaine: en 2016 aussi

Chères et chers membres, lectrices et lecteurs. Je vous souhaite de tout cœur une heureuse année 2016, une bonne santé et la sécurité de l'emploi. Que vous soit épargné un choc semblable à celui qui a secoué le personnel de General Electric (GE)/Alstom lorsqu'il a appris la terrible nouvelle d'un licenciement massif!

5500 personnes se demandent depuis le 13 janvier si elles seront parmi les 1305 que la direction américaine de GE a l'intention de mettre à la rue en Argovie. Si ces personnes doivent craindre pour leur emploi, c'est parce qu'outre-Atlantique, des managers sans scrupules se sont posé la question suivante: où les licenciements coûtent-ils le moins cher aux actionnaires? En France ou en Suisse?

Syna demande que tout soit fait pour sauver autant d'emplois que possible. Et que les syndicats, le patronat et les pouvoirs publics se réunissent afin d'élaborer ensemble une stratégie pour l'industrie. L'enjeu est de taille: éviter la désindustrialisation. Et il s'agit aussi de garantir aux travailleurs une meilleure protection contre les conséquences du franc fort et les changements structurels en cours. Ceux qui, sous prétexte de diminuer la bureaucratie, prétendent abolir l'obligation d'enregistrement du temps de travail et démanteler la protection des travailleurs se trompent tragiquement de voie. Les travailleurs et travailleuses suisses, dont on vante à juste titre la capacité d'innovation, ont mérité des conditions de travail et de salaire équitables et motivantes. Ils méritent également, en cette période de bouleversements économiques, d'être accompagnés, protégés et soutenus.

Le monde du travail de demain

Dans le cadre de notre thème annuel (p. 19), nous nous pencherons sur le monde du travail en devenir. Dans quelle direction évolue-t-il? Quelles sont les conséquences de cette évolution pour les travailleurs? L'histoire est émaillée de progrès techniques, économiques et sociaux, que nous avons su maîtriser. Mais il faut que cette évolution profite aussi aux employés,



à l'humanité en général, et qu'elle se fasse dans le respect de la dignité humaine. Syna se mobilise avec ton soutien. Merci d'être membre, merci d'être des nôtres!

Non à l'initiative de mise en œuvre

Nous voterons le 28 février sur l'initiative de mise en œuvre. Cette initiative, lancée au mépris de la dignité humaine, ignore l'Etat de droit, la séparation des fonctions et les droits humains, et s'attaque aux immigrants de seconde génération. Aujourd'hui déjà, les étrangers doivent s'attendre à être expulsés de Suisse s'ils contreviennent au Code pénal. Mais ils ont le droit d'être entendus. L'initiative s'attaque à l'indépendance du pouvoir judiciaire et veut faire abolir l'examen au cas par cas. Même les immigrants de seconde génération bien intégrés ne seraient plus jugés sur la même base que les Suisses. S'ils étaient condamnés, ils seraient expulsés vers un pays où ils n'ont pas grandi.

Pour Syna, la dignité humaine est une valeur essentielle. Votez donc «non» le 28 février et rejetez cette initiative de mise en œuvre qui bafoue nos valeurs!

arno.kerst@syna.ch, président

L'initiative de mise en œuvre

Des mots qui font peur, mais pas réfléchir

Le 28 février 2016, il ne sera pas question de voter sur la possibilité de renvoyer des étrangers qui ont commis des délits, mais plutôt sur la systématisation des décisions de renvois incompatible avec les engagements internationaux de la Suisse et une initiative dangereuse pour la stabilité politique et sociale.

Si l'évocation du terme «étranger» incite parfois à la méfiance ou au rejet, celle de «criminel» provoque inévitablement la peur. En 2010, l'initiative pour le renvoi des «étrangers criminels» produisait un effet trompeur en misant sur la crainte, mais aujourd'hui l'initiative de mise en œuvre va plus loin encore et pose un réel danger pour notre système institutionnel et démocratique suisse. Pour le préserver et garantir la sécurité et l'intégration, il est temps de faire place à la réflexion. Car si l'émotion est souvent la première conseillère, elle n'est de loin pas la meilleure.

Oui à la sécurité, Non au mensonge!

La formulation de l'initiative de mise en œuvre crée la confusion en laissant croire que les renvois ne sont pas effectifs et que le Parlement n'a pas mis en œuvre l'initiative «Pour le renvoi des étrangers criminels». Mais c'est tout le contraire, puisque le Parlement a légiféré en adoptant une loi d'exécution. Il est donc non seulement possible de renvoyer des étrangers qui ont commis des délits, mais aussi de le faire avec une loi plus sévère qu'avant. Alors pourquoi parler de «renvoi effectif» si cela est déjà possible?

L'automatisme des décisions de renvoi sans examen au cas par cas génèrera en réalité une insécurité juridique. En effet, la loi doit être assez claire et prévisible pour protéger les citoyens contre ses effets secondaires négatifs. Or, l'initiative est contraire à la Convention européenne des droits de l'homme et ne respecte pas le principe de proportionnalité qui permet de prévenir la discrimination et l'arbi-



Les initiants veulent faire peur et soulèvent des questions auxquelles eux-mêmes ne parviennent pas à apporter des réponses satisfaisantes.

Photo: Fotolia

traire. Par ailleurs, les ressortissants européens soumis à l'Accord sur la libre circulation des personnes pourront aussi être renvoyés, ce qui affaiblira encore davantage les relations de la Suisse avec l'Europe. En outre, la nationalité ne doit pas être un critère pour juger plus sévèrement un délit ou un crime, sinon la loi ne sert plus à lutter contre la criminalité mais à instituer la xénophobie.

Ne pas encourager la délinquance

Les étrangers de la deuxième génération devront aussi quitter la Suisse s'ils commettent un délit, même de moindre importance en cas de récidive. Le caractère systématique du renvoi crée un véritable obstacle à leur intégration, alors qu'ils sont nés ou arrivés très jeunes en Suisse et qu'ils sont pour la plupart actifs sur le marché du travail. Comment serait-il possible de renvoyer quelqu'un dans un pays qu'il ne connaît que très peu ou pas du tout sans entraver son processus d'intégration? Quel message serait alors transmis aux étrangers dont le moindre faux pas pourrait les conduire à être séparé de leur famille et à être exclus du marché du travail? Paradoxalement, l'initiative voudrait combattre la délinquance mais ne

ferait que la renforcer en sabotant l'intégration par la voie de la discrimination et de l'exclusion sociale.

La justice comme instrument politique

Le contenu et la forme de l'initiative s'apparentent à celle d'une loi contenant des règles précises auxquelles il n'est pas possible de déroger. Le but consiste donc à court-circuiter le travail du Parlement qui est chargé de l'élaboration des lois. Cette stratégie dangereuse viole la séparation des pouvoirs qui est le gage d'un Etat démocratique. Une initiative n'a pas le rôle de dicter la loi, mais d'exprimer une volonté populaire. Or il est clair que la volonté du peuple n'est pas de renoncer à un Etat démocratique garant des droits fondamentaux. En voulant dicter la loi et en contournant les règles de procédure qui permettent de faire usage du référendum en cas de désaccord avec le Parlement, l'initiative est ici instrumentalisée à des fins politiques uniquement. Il est donc essentiel de réagir en votant Non le 28 février 2016.

Hélène Agbémégna, responsable de la politique de migration,
 agbemegnah@travailsuisse.ch

Révision de la LAA

Enfin sous toit

Cet automne, la révision de la loi sur l'assurance accidents (LAA) s'est enfin achevée. C'est ainsi un chapitre difficile qui se termine bien.

À l'issue de la première ronde de révision de la LAA, des détériorations drastiques avaient été évoquées. Travail.Suisse et d'autres associations faitières représentant les partenaires sociaux avaient alors demandé une interruption de l'exercice. Sous l'impulsion des partenaires sociaux, le projet a été réorienté. Le Conseil fédéral et le Parlement ont repris les grandes lignes de la proposition soumise, reconnaissant ainsi que l'assurance accidents constitue une assurance sociale éprouvée et saine sur le plan financier. Ainsi, la révision qui vient d'être votée ne contient pratiquement aucune réduction. Fait impor-

tant, l'assurance accidents continuera de verser des rentes à partir d'un degré d'invalidité de dix pour cent, et entre 92 et 96 pour cent des assurés sont assurés sur leur salaire total. En raison de l'évolution des salaires, le Conseil fédéral a augmenté le salaire maximum assuré à 148 000 francs pour 2016. Ce seuil est important, car il s'applique également au salaire maximum assuré au niveau de l'assurance chômage.

Prestations de la SUVA inchangées

Il a également été décidé de ne pas procéder à des modifications significatives au niveau de la répartition du marché. Ainsi, la SUVA ne propose toujours pas d'assurances complémentaires. En revanche, elle peut effectuer certaines tâches pour le compte d'autres assurances, comme par exemple le traitement des sinistres dans lequel elle est spécialisée. Les organisations syndicales – comme Travail.Suisse et Syna – restent impliquées dans sa direc-

tion. Au sein du Conseil d'administration (Conseil de la SUVA, composé de 40 personnes), elles peuvent ainsi défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses de différentes branches.

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

Changements dans les assurances sociales

D'autres modifications entrent en vigueur en 2016: le Conseil fédéral a décidé d'abaisser le taux de cotisation aux allocations pour perte de gain (APG) de 0,5 à 0,45 pour cent. Ce taux s'appliquera jusqu'en 2020. De plus, le taux d'intérêt minimal pour la prévoyance professionnelle obligatoire a été abaissé de 1,75 à 1,25 pour cent.

Initiative populaire pour un congé paternité

20 jours pour les jeunes pères

Avec le soutien appuyé de Syna, la direction de Travail.Suisse a décidé d'entamer les travaux pour lancer une initiative populaire en faveur d'un congé paternité payé. Une décision définitive concernant le lancement de cette initiative sera prise lors de l'assemblée des délégués de Travail.Suisse fin avril 2016.

À l'heure actuelle, la plupart des pères bénéficient au mieux d'un jour de congé lors de la naissance d'un enfant. Syna et Travail.Suisse œuvrent depuis longtemps déjà à tous les niveaux pour améliorer cette situation inacceptable. Malheureusement, le Parlement refuse d'agir. Dernièrement, c'est une interpellation du conseiller national grison Candinas, en faveur d'un congé paternité de dix jours, qui a été reje-

tée par la Commission du Conseil des Etats. Par conséquent, le lancement d'une initiative constitue une suite logique, qui permettra à la population de faire enfin avancer cette thématique. En effet, le congé paternité répond à un réel besoin: selon un sondage représentatif, 80 pour cent des électeurs sont favorables à ce que le droit des pères à bénéficier d'un congé paternité payé soit ancré dans la loi. La réalité toutefois est tout autre: seule une minorité d'entreprises octroient un congé de cinq à dix jours. Et celles qui accordent un véritable congé paternité de vingt jours au minimum font figure d'exception.

Soutien bienvenu

Avec le soutien de Syna comme partenaire principal, Travail.Suisse travaille donc à l'élaboration des grandes lignes de l'initiative. Le congé doit avoir une durée minimum de 20 jours, pouvoir être utilisé de manière flexible et être financé via les allocations pour perte de gains. En paral-



Les pères aussi doivent avoir du temps pour leurs enfants.
Photo: Travail.Suisse

lèle, le soutien d'autres associations et organisations sera sollicité, l'objectif étant de parvenir à une large alliance de soutiens de la société civile. L'initiative devrait ensuite être lancée au début du mois de mai 2016.

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

Négociations salariales 2016

Un climat d'anxiété s'installe

Les travailleuses et travailleurs seront nombreux cette année à ne pas percevoir d'augmentation de salaire. En lieu et place, la tendance est à la crainte de perdre son emploi et à une péjoration des conditions de travail. Syna propose un plan en six points pour une évolution positive en 2016.

Syna Magazine: Quels sont les résultats des négociations salariales 2016?

Arno Kerst: A une exception près, les résultats de l'automne salarial sont maigres. Des augmentations de 0 à 0,5 pour cent; des versements uniques et modestes ainsi que des augmentations individuelles dominent le tableau.

Le franc fort a-t-il rendu les conditions-cadres économiques difficiles?

Oui, mais uniquement dans certaines branches. En effet, la faiblesse de l'euro affecte avant tout l'industrie d'exportation, le commerce de détail des régions frontalières et le tourisme. Globalement, l'économie suisse est en croissance, avec 0,9 pour cent l'an dernier, et une prévision de 1,5 pour cent en 2016 et de presque 2 pour cent en 2017. La Société suisse des entrepreneurs exprime également son optimisme face à la conjoncture dans la construction. Toutefois, dans l'artisanat, les négociations de cinq branches différentes se sont soldées pour la deuxième fois consécutive par un blocage des salaires! (résultats détaillés sur www.syna.ch/fr/negociations-salariales).

Le renchérissement négatif de -1,1 pour cent en 2015 conduit-il à une augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs?

Ce serait trop simple. En effet, pour 2016 l'Office fédéral des statistiques prévoit un renchérissement nul. De plus, une baisse des prix ne conduit pas forcément à une amélioration du pouvoir d'achat. En effet, les primes maladie, qui ne cessent d'augmenter, ne sont pas incluses dans le panier de la ménagère utilisé comme référence pour calculer le renchérissement. Si l'on

ajoute à cela un éventuel déménagement, avec hausse de loyer, l'augmentation théorique du pouvoir d'achat se transforme en charge réelle supplémentaire qui grève le budget du ménage.

Lors de la conférence de presse, tu as mentionné le fait qu'en lieu et place d'augmentations de salaire, c'est un sentiment de peur qui se propage.

C'est exact. D'un côté, il y a beaucoup de craintes par rapport à la perte d'emploi. Dans l'industrie – mais pas seulement – les augmentations de salaire ne constituent pas un thème d'actualité. Les travailleurs et travailleuses doivent œuvrer plus longtemps pour un salaire identique. Ils le font dans l'espoir de sauver leur emploi. Néanmoins, seule une minorité d'employeurs récompensent cet investissement supplémentaire par une garantie de l'emploi. Le plus souvent, ils menacent plutôt de délocaliser à l'étranger – menaces qu'ils mettent à exécution. La hausse des chiffres du chômage est un signe révélateur.

Et d'un autre côté?

D'un autre côté, depuis l'été dernier, les représentants de diverses associations patronales ainsi que de nombreux politiciens des partis bourgeois exercent une forte pression sur la réglementation des conditions de travail. Ils exigent, notamment via des interpellations politiques, une augmentation du temps de travail, une diminution des périodes de repos ainsi qu'une extension du travail du samedi et du dimanche. En parallèle, ils souhaitent supprimer l'enregistrement du temps de travail, outil qui permet d'éviter le travail gratuit et de protéger la santé des travailleurs.

De façon plus imagée: pour les travailleurs, cet automne salarial n'a pas débouché sur un vin de qualité, mais a plutôt tourné au vinaigre.

Comment réagir? Le prochain automne salarial est encore loin.

Des salaires décents et équitables sont essentiels pour mener une existence digne. Ils peuvent aussi être une source de



Conférence de presse du 21 décembre sur les négociations salariales: nombreux sont les travailleurs pour lesquels Arno Kerst (2^e depuis la g.) n'avait pas de bonnes nouvelles.
Photo: Colette Kalt

motivation, comme peuvent aussi l'être la sécurité de l'emploi et de bonnes conditions de travail. Syna émet six revendications, favorables à nos membres comme aux employeurs:

1. Ne pas toucher à la loi sur le travail. Pas question d'accepter le travail gratuit et le démantèlement de la protection de la santé.
2. Préserver l'équilibre entre travail et loisirs. Ce n'est qu'ainsi que les travailleurs et leurs entreprises pourront répondre aux défis d'une économie globalisée.
3. Favoriser la conciliation entre travail et famille. Syna participera donc au lancement de l'initiative populaire pour un congé paternité de 20 jours.
4. S'engager en faveur de la place industrielle suisse, et protéger les salaires et les conditions de travail. Ceci nécessite notamment une régulation des relations économiques avec les pays européens voisins.
5. Garantir l'égalité des salaires, maintenant! Des contrôles réguliers et des sanctions exemplaires doivent permettre d'assurer l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.
6. Renforcer un partenariat social constructif. Syna est prêt. Mais pour un dialogue constructif, il faut en face des interlocuteurs – employeurs et associations patronales – plus disposés à négocier et à envisager des concessions.

arno.kerst@syna.ch, président

L'ancienne Alstom Suisse décapitée

Des Américains sans états d'âme

Les craintes que la reprise des activités énergétiques d'Alstom par General Electric (GE) puisse coûter de nombreuses places de travail en Suisse se sont malheureusement révélées fondées. Ainsi, 1305 emplois doivent être supprimés en Suisse. Syna est horrifié, et mettra toutes ses forces dans la bataille pour sauvegarder ces places de travail.

Par l'annonce de sa volonté de supprimer 1305 des 5500 postes de travail en Suisse, le groupe américain GE saigne à blanc une place industrielle suisse déjà bien égratignée.

Tous les secteurs sont touchés, de l'administration à la production. Ainsi, GE entend notamment réduire sa production en Suisse pour la concentrer à Belfort, en France. Aucune fermeture de site n'est en revanche prévue. Ces suppressions de postes seraient dues à des doublons, des surcapacités ainsi qu'à la conjoncture mondiale. La maintenance des turbines sera conservée, voire en partie relocalisée, en Suisse. Et deux nouveaux sièges mondiaux doivent être déplacés à Baden.



Nous nous engageons en faveur d'une place industrielle suisse forte.

Photo: Fotolia

D'autres voies sont possibles

Il n'est pas nécessaire d'abandonner des pans entiers de la production. On ne peut bien sûr pas nier le fait que le franc fort pénalise la place industrielle suisse. Néanmoins, l'exemple d'Ansaldo Energie d'Italie démontre que certaines entreprises croient fermement en l'avenir de la production industrielle en Suisse: en raison de dispositions relatives au droit de la concurrence, GE a dû se séparer de parties importantes de l'activité turbines à gaz de grande puissance qui appartenait à Alstom. En septembre 2015, ces activités et leurs 430 collaborateurs ont été reprises par le concurrent italien de GE Ansaldo, qui a offert à tous les salariés une garantie de l'emploi de trois ans. Malgré les vents contraires actuels au niveau monétaire, Ansaldo affiche sa détermination à poursuivre sa production en Suisse.

Le fardeau d'un droit du travail libéral

A l'inverse, par sa restructuration, GE vise à exploiter les synergies qui apparaissent lors d'une fusion pour augmenter encore ses marges en faveur de ses actionnaires. Ce sur le dos de la place suisse, où un droit du travail libéral et l'absence d'une stratégie de l'Etat en faveur de l'in-

dustrie permettent de mener à bien plus facilement ce type d'actions que dans d'autres pays européens. En effet, dans ces pays les licenciements doivent par exemple être approuvés; des motifs précis doivent être invoqués, des délais de licenciement plus longs doivent être respectés; des comités d'entreprise internes doivent être impliqués ou encore des indemnités conséquentes versées. L'intervention de l'Etat dans l'économie locale va également de soi dans la plupart des pays frontaliers de l'UE. Durant les négociations entre GE et Alstom, l'Etat français a exigé de nombreuses garanties pour les sites situés en France. Au cours des prochaines années, GE doit ainsi créer 1000 nouvelles places de travail. En Suisse, une politique sans aucune stratégie vis-à-vis de l'industrie engendre des résultats consternants. Se contenter de vanter les mérites de la Suisse ne suffit pas.

Suppressions financièrement pas nécessaires

Les chiffres clés de GE démontrent que, sur le plan financier, la coupe rase prévue en Suisse n'est absolument pas nécessaire: en 2014, 23 milliards de dollars de dividendes ont été distribués, et les prévisions

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!

pour 2016 s'élèvent à 26 milliards – et ce même après l'abandon des activités bancaires lucratives de GE Capital (à titre de comparaison: la reprise totale d'Alstom ne coûte à GE que 9,7 milliards d'euros). En 2014, le résultat opérationnel mirobolant de GE s'est élevé à 27,5 milliards de dollars! Et selon les analystes, 2016 devrait être une année record pour GE. Il n'existe donc aucune urgence financière justifiant la suppression de postes en Suisse.

Syna reconnaît que la reprise par GE constitue également une opportunité pour une Alstom vacillante. Toutefois, les synergies ne doivent pas être exploitées au détriment du personnel. En outre, les surcapacités et la morosité de la conjoncture mondiale sont de nature temporaire et ne justifient pas une restructuration hâtive. En effet, la perte de savoir-faire est difficile à reconstruire. Par conséquent, Syna demande que les emplois en Suisse ne soient pas sacrifiés sur l'autel de la satisfaction à court terme des actionnaires. GE serait bien mieux avisée d'assurer la pérennité de l'immense savoir-faire et des sites de production modernes d'Argovie, en assumant ainsi sa responsabilité vis-à-vis de l'emploi en Suisse. Notre pays ne doit pas être moins bien traité que d'autres anciens sites d'Alstom. Le fait que GE souhaite implanter deux de ses sièges européens à Baden ne constitue qu'une maigre consolation, car malgré ces nouveaux sièges le nombre total de postes administratifs sera

significativement réduit. On peut donc soupçonner que seule une tactique d'ordre fiscal a conduit GE à cette décision, l'imposition des entreprises étant en Suisse plus faible que dans les autres pays d'Europe.

Appel à former un groupe d'action national

Les suppressions de postes annoncées chez GE montrent à la Suisse que l'industrie est plus ou moins condamnée si l'on n'agit pas de manière ferme et rapide. Par conséquent, Syna demande la création prochaine d'un groupe d'action Industrie national tripartite, afin d'élaborer sans plus attendre des mesures pour contrer la désindustrialisation qui menace. La Confédération, les employeurs et les syndicats doivent formuler et mettre en œuvre la stratégie politique suisse pour l'industrie qui fait défaut à ce jour. Il est grand temps de mener une politique proactive visant à préserver le site industriel suisse à l'instar de ce qui existe depuis toujours – et tout naturellement – pour l'agriculture. A titre de comparaison: la valeur ajoutée brute de l'agriculture en Suisse s'élève à 0,8 pour cent; celle de l'industrie à 20 pour cent. Quand nos politiciens commenceront-ils enfin à s'engager en faveur des emplois suisses dans l'industrie?

Prochaines étapes chez GE

On ne connaît pas encore le nombre définitif de postes qui seront supprimés chez

Solidaires avec les employés GE/Alstom

Syna déposera une pétition auprès de la direction General Electric, en faveur du personnel GE/Alstom et contre la suppression de 1305 emplois à Baden, Birr, Oberentfelden, Dättwil et Turgi. Nous n'acceptons pas cette coupe claire. La situation chez GE/Alstom nous concerne tous!

Vous trouverez inséré au milieu de ce magazine un formulaire de pétition que nous vous engageons à signer et à nous renvoyer pour témoigner votre solidarité avec les employés GE/Alstom.

GE. En effet, ce que l'on appelle un processus de consultation a commencé le 13 janvier 2016. Durant cette période, la représentation du personnel (RP) de GE peut soumettre des propositions visant à empêcher les suppressions de postes. Celle-ci est activement soutenue et accompagnée par Syna, afin d'étayer l'argumentation visant à empêcher les licenciements. Légalement, GE sera ensuite obligée d'étudier attentivement ces arguments. Ainsi, pour l'instant elle ne peut pas décider du nombre définitif de postes à supprimer. Ce processus de consultation devrait s'étendre au minimum jusqu'à mi-mai.

La BNS doit réagir

Même si cette restructuration n'a qu'un lien indirect avec le franc fort, Syna appelle la banque nationale suisse (BNS) à prendre des mesures fermes pour affaiblir le franc suisse et, ainsi, contrer la menace de désindustrialisation qui plane sur la Suisse. La réintroduction d'un cours plancher reste souhaitable, mais malheureusement peu réaliste. Ceci ne doit pas empêcher d'envisager d'autres possibilités. Un rattachement à un panier de devises ou d'autres interventions sur le marché des changes doivent être sérieusement étudiés. Syna exige en outre que la BNS cesse de se concentrer sur son objectif premier, à savoir la lutte contre l'inflation, qui n'est de toute manière plus une priorité au vu de la libéralisation croissante des marchés, pour cibler le plein emploi pour le bien de l'ensemble de l'économie suisse, comme le fait par exemple déjà la réserve fédérale américaine, la FED.



GE place ses actionnaires avant ses collaborateurs. La RP cherche des solutions pour éviter la suppression de postes. Photo: Fotolia

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

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

Des cas ahurissants, et pas seulement au Tessin

Les contrôleurs du bâtiment découvrent régulièrement des infractions choquantes. Le cas révélé peu avant Noël à Lugano par notre partenaire, l'OCST, représente un exemple particulièrement révoltant de dumping salarial. Il démontre bien que les mesures d'accompagnement doivent impérativement être renforcées.

Ce sont bel et bien les conseillères et conseillers fédéraux qui, en décembre, ont prié leur collègue Johann Schneider-Ammann de renforcer les mesures d'accompagnement afin de pouvoir enfin assurer une meilleure protection des travailleurs. L'urgence de cette situation, en suspens depuis bien trop longtemps, est notamment soulignée par la liste tenue à jour par le SECO, qui peut être obtenue sur demande. Sur cette liste de 629 pages figurent pas moins de 16 000 employeurs qui, entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2015, ont enfreint les dispositions de la Loi sur les travailleurs détachés. En outre, une liste d'environ 4140 employeurs contre lesquels une exclusion pouvant atteindre 60 mois a été prononcée circule également sur Internet. Motif: infraction sérieuse sur les salaires selon l'art. 9, al. 2 let. b Ldét.

Des salaires bien trop bas ont également été versés dans le cas découvert par notre partenaire tessinois, l'OCST. Dans le cadre des contrôles de chantier que l'OCST et Syna effectuent régulièrement, les infractions de l'entreprise fautive Emme Suisse ont été peu à peu mises en lumière. La dénonciation subséquente de nos collègues tessinois a finalement mené à l'incarcération du vice-directeur et du directeur. Le vice-directeur a déjà recouvré la liberté. Le directeur en revanche fait l'objet d'investigations supplémentaires et restera encore un mois en prison.

Employeur italien au Tessin

L'entreprise Emme Suisse, fondée il y a quelques années à Lugano par un entre-



Les salariés de l'entreprise suisse Emme contraints de travailler pour des salaires de dumping sur le chantier Post-Parc à Berne.
Photo: zVg

preneur italien, est active dans la pose de portes et de fenêtres. En Italie, cet entrepreneur avait fait faillite. Selon ses dires, il souhaitait par conséquent tenter sa chance en Suisse. Nouveau pays, mêmes méthodes? C'est sans vergogne qu'il a profité de ses employés. Au lieu d'enregistrer correctement les heures travaillées, il en réduisait systématiquement le nombre. Au premier abord, le salaire versé laissait penser que les salaires répondaient aux dispositions légales. Toutefois, pour obtenir le salaire mensuel correspondant au salaire minimum inscrit dans la convention collective, les salariés devaient effectuer bien plus d'heures que ce qui était prévu. En fin de compte, ces salariés, le plus souvent frontaliers, atteignaient un salaire horaire de sept à dix euros. A cause de ces tromperies, de nombreux salariés ont été spoliés de plusieurs dizaines de milliers de francs. Chez certains, le manque à gagner sur une année s'élève à presque 40 000 francs. Grâce à ce dumping salarial, Emme Suisse a pu sous-enchérir par rapport à des entreprises qui respectent les règles. C'est ainsi que l'entreprise s'est vue attribuer des mandats sur le chantier du Post-Parc qui accueille le siège de la Poste à Berne.

Ces faits scandaleux démontrent une fois de plus l'urgence d'introduire des mesures

d'accompagnement renforcées et des contrôles supplémentaires sur les chantiers.

Les régions frontalières très exposées

Il est difficile de comprendre pourquoi, malgré de nombreux cas dénoncés – en particulier dans les régions frontalières, mais avec un impact dans toute la Suisse – les représentants de l'économie, et en premier lieu le conseiller fédéral Schneider-Ammann, affichent si peu de volonté de changement. En effet, Johann Schneider-Ammann, désormais président de la Confédération, a une nouvelle fois mis en avant le crédo d'un marché du travail libéralisé lors de son discours du nouvel an. Dans son allocution au peuple suisse, il a ainsi souligné que des entreprises fortes constituent la meilleure garantie pour préserver les postes de travail, nécessitant des conditions-cadres libérales. Or en réalité, ce dont la place économique suisse a le plus besoin, c'est d'une intervention musclée et durable, bénéficiant aux entreprises qui agissent de façon correcte. Mais, surtout, permettant de mieux protéger nos travailleuses et travailleurs.

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

Région Jura

Du changement à la tête de Syna Jura

Après plus de 13 ans d'activités en tant que responsable de Syna Jura, Pierre-Alain Grosjean va désormais profiter d'une retraite bien méritée. L'occasion de faire le bilan avec lui.

Syna Jura: Quel est ton sentiment à l'heure de cesser ton activité professionnelle à la tête de Syna Jura?

Pierre-Alain Grosjean: En plus du plaisir de pouvoir profiter de la retraite, deux sentiments prédominent. Le premier est de quitter mes collègues avec qui j'ai pris beaucoup de plaisir à travailler. Le 2^e est l'incertitude de réussir à maintenir autant de contacts que jusqu'à présent. Des contacts humains qui ont toujours eu beaucoup d'importance pour moi. Aussi bien avec les membres qu'avec les partenaires sociaux dans le cadre des commissions paritaires.

D'un autre côté, il a été extrêmement positif de pouvoir travailler avec mon successeur, Loïc Dobler. Avec lui, je pense que Syna Jura continuera d'être sur de bons rails.

L'activité de syndicaliste est par définition très variée. Qu'est-ce qui va te manquer le plus?

En plus du contact avec les gens, les différentes négociations vont également me manquer. Et puis surtout, l'aide que l'on apporte aux membres. Il s'agit là pour moi d'un élément essentiel dans notre travail de syndicaliste.



Pierre-Alain Grosjean, toujours au front pour défendre les valeurs chères à Syna.
Photo: PA Grosjean

En plus de 13 ans d'activités syndicales, tu as participé à de nombreuses luttes. Quel combat t'a le plus marqué?

Incontestablement le combat pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction. J'ai commencé mon premier jour de travail par une journée de grève dans ce secteur. Je termine mon activité quelques semaines après la conclusion d'un accord qui permet de pérenniser cette retraite anticipée. C'est symboliquement fort.

Qu'est-ce qu'on peut te souhaiter pour la suite?

Je crois que le plus important à la retraite, c'est la santé. J'espère aussi pouvoir enfin faire toutes les choses que l'on a parfois tendance à reporter durant son activité professionnelle. J'espère aussi pouvoir profiter de mes proches et en particulier de mes petits-enfants.

Et de ton côté, quel est ton souhait pour Syna au niveau national et dans le Jura dans les années à venir?

Je suis intimement persuadé de la nécessité d'avoir une organisation syndicale forte à côté d'Unia. Je crois que Syna joue en ce sens pleinement son rôle. Nous sommes des partenaires reconnus tant au niveau national que dans le Jura et le Jura bernois.

Je souhaite également que nous puissions augmenter le nombre de membres dans notre région. Un syndicat fort doit pouvoir s'appuyer sur une base forte.

C'est Loïc Dobler, de Delémont, qui succèdera à Pierre-Alain Grosjean en tant que responsable de Syna Jura. Agé de 28 ans, il est au bénéfice d'une large expérience syndicale. En effet après avoir travaillé durant 5 ans chez Unia Neuchâtel dans le secteur industrie, Loïc a fonctionné durant 3 années comme secrétaire central en charge de la jeunesse chez Syndicom. Outre son activité syndicale, Loïc Dobler est également engagé politiquement au Parti socialiste jurassien qu'il préside et en tant que Député au Parlement cantonal.



Loïc Dobler, nouveau responsable régional de Syna Jura.
Photo: Loïc Dobler

Merci à Pierre-Alain pour ces quelques mots. Nous lui souhaitons le meilleur pour sa retraite. Il ne fait pas de doutes qu'entre sa famille (et notamment ses petits-enfants), ses sorties à vélo et son activité de Maire de Plagne, ses journées seront bien remplies. Il ne reste plus qu'à espérer qu'il trouve un peu de temps pour passer voir ses collègues à Delémont.

Nous remercions sincèrement Pierre-Alain pour son travail et son engagement durant toutes années. De par sa gentillesse et son écoute, il manquera à coup sûr à toutes les personnes qui l'ont côtoyé dans le cadre de Syna.

loic.dobler@syna.ch,
responsable régional

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

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

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

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

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

Numéro 2/16:

Clôture de la rédaction: 22 février
Date de parution: 11 mars

Région Fribourg

Jeunesse syndicale et Saint-Nicolas

Plus de 25 000 Fribourgeois et Fribourgeoises ont fêté le Saint patron de la cité de Zaehringen. Le vin chaud servi par la jeunesse de Syna Fribourg a contribué à une atmosphère chaleureuse et détendue.

Comme le veut la coutume, la jeunesse de Syna Fribourg a participé à la traditionnelle fête de la Saint-Nicolas, organisée le samedi 5 décembre 2015 sur la Place de la Grenette, tout proche de la Cathédrale St-Nicolas. Par une température clémente de quelque neuf degrés, plus de 25 000 personnes, essentiellement des enfants accompagnés par leurs parents, étaient venues acclamer le Saint patron de la ville de Fribourg avec sa mitre blanche et sa crosse, monté sur son fidèle âne Babalou aux oreilles droites comme des flambeaux. Partis du Collège St-Michel, St-Nicolas et Babalou ont parcouru les rues de la ville, en lançant des biscômes dans la foule pour le plus grand plaisir des enfants qui, perchés sur les épaules de leurs parents, tentaient de les attraper.

Un discours très (trop) philosophique

C'est enfin depuis le balcon de la Cathédrale que notre Saint-Nicolas a tenu son traditionnel discours. Cette année encore, il s'est quelque peu égaré, s'étendant sur certains sujets que seuls les adultes présents sur la place pouvaient comprendre. Ainsi, c'est en se référant au scandale Volkswagen qu'il s'est adressé aux enfants: «Prenez soin de ne pas polluer l'air, faites comme moi, employez la seule véritable voiture du peuple: un âne.» Il a également appelé les écoliers à étudier encore plus «car le savoir et la sagesse sont plus forts que les balles des terroristes» en faisant allusion aux attentats du 13 novembre dernier à Paris. Egalement au menu de son discours: le prix du lait, l'importance d'aller voter ou encore les réfugiés. En résumé, un discours probablement difficile à appréhender pour les jeunes enfants présents – quel dommage! On ne peut s'empêcher de s'interroger sur l'importance et le but de tels messages.



6 heures du matin: Alessandro et Vincenzo déjà prêts à faire feu.
Photo: Giuseppe Di Mauro

Une jeunesse Syna très engagée

Et nos jeunes de Syna dans tout ça? Ils œuvraient sous leur tente, occupés à préparer le vin chaud qu'ils vendaient ensuite pour récolter de l'argent destiné à financer les activités jeunesse. Comme chaque année, à tour de rôle, ils se sont relayés, de quatre heures du matin pour la mise en place du

stand à 21 heures le soir, pour tout remettre en ordre. Une bien longue journée pour certains (et certaines), mais en si bonne compagnie, la fatigue est vite oubliée. Rendez-vous en 2016 pour une 22^e fête de la St-Nicolas.

giuseppe.dimauro@syna.ch, secrétaire régional et responsable jeunesse

Sections Industrie & Services et Santé

Les membres de Syna de la région Fribourg/Neuchâtel des sections Industrie & Services et Santé & Social sont invités à participer à la prochaine assemblée générale qui se tiendra le vendredi 4 mars 2016, à 19h00, Restaurant de la Croix-Verte, au Village 122, 1646 Écharlens.

Partie statutaire

1. Ouverture de l'assemblée et communications
2. Procès-verbal de l'assemblée générale du 13 mars 2015 (ne sera pas lu; il sera disponible 30 min. avant l'assemblée)
3. Rapport de la présidente
4. Bilan et perspectives syndicales de l'Industrie, de la Santé et des Services
5. Projet d'initiative populaire pour le congé parental
6. Comptes des deux sections: rapport de la caissière et des vérificateurs-trices
7. Vote sur la réunification des deux sections
8. Election du Comité
9. Jubilaires 25 et 40 ans
10. Divers

Partie thématique

L'assemblée sera suivie de la présentation de cas juridiques concrets par Mme Jolanta Krattinger, juriste chez Syna.

A l'issue de la partie officielle, un repas en commun pris en charge par les sections sera servi.

Merci de bien vouloir vous inscrire jusqu'au 22 février 2016 auprès du secrétariat Syna au 026 409 78 20 ou à fribourg@syna.ch

Nous nous réjouissons de vous rencontrer nombreux et nombreuses à cette occasion.

fribourg@syna.ch

Région Genève

Genève innove

Le 13 novembre 2015, le Grand Conseil a, par 93 oui, voté à l'unanimité le contre-projet à l'initiative lancée en 2012 par la fâitière des syndicats genevois (la CGAS) pour lutter contre la sous-enchère salariale.

A Genève, la surveillance du marché du travail repose déjà sur une collaboration étroite entre autorités cantonales et partenaires sociaux. En effet, pour lutter au mieux contre les infractions aux conditions de travail, il faut d'abord renforcer la détection des cas. Dans ce domaine, les organisations syndicales et patronales peuvent se prévaloir d'une grande connaissance du terrain.

Des actions de grande envergure ont été engagées bien avant la votation pour augmenter les contrôles antidumping et mettre sur pied des dispositifs volontaristes de surveillance du marché du travail, en utilisant au maximum la marge de manœuvre dont dispose le canton pour optimiser le système. Ainsi, à lui seul, le canton de Genève a effectué en 2014 près d'un tiers de l'ensemble des contrôles de salarié-e-s en Suisse. Il est aussi l'un des rares cantons à faire usage des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

Une solution tripartite innovante

L'inspection paritaire des entreprises (IPE) est unique en Europe. La création de ce nouvel instrument de contrôle du marché du travail via une loi constitue une solution innovante. Elle vise à perpétuer le partenariat social, qui est essentiel au bon fonctionnement de notre économie.

L'inspection paritaire sera composée de douze inspecteurs délégués par la CGAS et de douze inspecteurs choisis par l'Union des associations patronales de Genève (UAPG). Ce qui est aussi particulier au projet genevois, c'est son système de milice, composé d'inspecteurs engagés à temps partiel, et qui, bien que nommés par l'Etat, ne seront pas des professionnels.

Opportunité pour les syndicats

Cette loi représente une possibilité pour les syndicats d'entrer dans les entreprises pour les contrôles. La CGAS est très satisfaite de cette loi qui reconnaît aux syndicats le droit d'aller dans les entreprises pour y contrôler les usages salariaux et autres aspects légaux. Nous attendons de cette inspection, qui consacre un élargissement des droits syndicaux, qu'elle surveille un nombre important d'entreprises. Au moment où la CGAS a lancé l'initiative qui est à l'origine de cette loi, il y avait à Genève un inspecteur pour 22 000 personnes salariées. Il y en aura désormais un pour 5000. Un contrôle qui commence à devenir crédible va pouvoir être développé. Les secteurs économiques qui doivent être inspectés en priorité sont ceux où la sous-enchère est démontrée.

Des effets bien au-delà du canton

Sans contrôle efficace du marché du travail, toute future votation, directe ou indirecte, sur la préservation de la voie bilatérale sera fortement compromise.

La libre-circulation des personnes doit en effet s'accompagner d'un contrôle efficace et crédible du marché du travail, afin de protéger les employés et les salaires.

Selon Laurent Vogel, spécialiste de la thématique au sein de l'Institut syndical européen de Bruxelles*, c'est un système dont



Les inspecteurs du canton de Genève ont effectué un tiers de l'ensemble des contrôles en Suisse.

Photo: Ernst Zülle

l'intérêt dépasse les frontières de la Suisse. Ce renforcement conséquent du contrôle du marché du travail va à contre-courant de la tendance constatée ces dernières années dans les pays européens. Il pourrait s'appliquer ailleurs sans problème. Et ce serait d'autant plus profitable qu'on assiste actuellement en Europe à un affaiblissement des droits collectifs et des moyens à disposition pour contrôler le marché du travail.

marguerite.bouget@syna.ch,
secrétaire régionale

** Coauteur de l'ouvrage collectif «Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner», 2015, La Découverte.*

Régions Fribourg – Bulle – Neuchâtel

Nous remplissons votre déclaration d'impôts

- dans votre région
- recours en cas de nécessité
- sur rendez-vous: Mme Laurence Tercier,
tél. 077 494 70 51

Membre:
Fr. 50.– simple
Fr. 70.– spécifique

Non membre:
Fr. 80.– simple
Fr. 100.– spécifique

Région Vaud

Nouvelles formations en informatique

L'évolution technologique incessante qui caractérise notre société a fait de la formation continue une nécessité, notamment dans le domaine de l'informatique.

Malheureusement, en 2015, faisant suite à la tragique disparition de notre collègue Philippe Chappuis, nous avons été contraints d'interrompre les cours d'informatique proposés par Syna Vaud. Cette année, nous sommes donc heureux de vous proposer une nouvelle série de cours à Yverdon. Nous donnons ici la parole à Otto Keller, formateur, qui animera pour vous ces formations.



L'informatique est accessible à toutes et à tous. Il n'est jamais trop tard pour apprendre. Photo: Fotolia

Monsieur Keller, en quoi considérez-vous que ces formations en informatique sont importantes?

En mars 1962, le terme «informatique» est utilisé pour la première fois, en France, par Philippe Dreyfus, ancien directeur du Centre national de calcul électronique de Bull. Ce néologisme est formé par la combinaison des termes «information» réduit à «infor», et «automatique», qui devient «matique». Désormais, l'informatique fait partie de notre quotidien, et bien comprendre cet outil rend son utilisation plus efficace.

Pouvez-vous nous parler des grands thèmes abordés dans ces formations?

Dans le cours Windows, les participant-e-s apprennent à «lire» les paramètres de leur PC, à y apporter des réglages simples et à

assurer une maintenance régulière. Ainsi, le recours à un spécialiste peut ensuite être évité pour des opérations simples. Ce cours permet dans tous les cas de se familiariser avec un langage actuel et de bien choisir son «prochain ordinateur».

Le cours Word permet d'apprendre à rédiger et mettre en forme une lettre selon les critères actuels de la correspondance suisse romande. Ceci est très utile pour toutes démarches administratives, privées ou professionnelles. Le publipostage, la création d'un document d'invitation à une manifestation, etc. sont également traités.

Dans le cours Excel, les participant-e-s apprennent principalement à créer une base de données et à en faire ressortir les données statistiques. Quelques formules

de base sont abordées, et un tableau permettant de réaliser un budget annuel privé est créé.

Enfin, le cours PowerPoint «PP» permet d'apprendre à utiliser le logiciel de façon efficace. Aujourd'hui en effet les employeurs demandent souvent aux candidat-e-s de présenter leur expérience, compétences et objectifs à l'aide d'une PP.

Avez-vous des conseils pour que les participant-e-s bénéficient au maximum de la formation?

Pour le cours Windows, il est préférable de venir au cours avec son propre PC, ce qui permet d'effectuer les réglages et la maintenance sur son matériel.

Pour bénéficier au maximum des cours Word et Excel, il est préférable d'avoir suivi le cours Windows, ou au moins d'être à l'aise avec la gestion des fichiers sur Windows ou Mac. Pour le cours PowerPoint, il faut bien connaître Word.

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

En bref

Les membres ayant droit au remboursement de la contribution professionnelle ont dû recevoir par courrier l'attestation patronale à remettre à leur employeur actuel afin qu'il puisse attester le montant retenu en 2015, soit le un pour cent du salaire brut annuel. Pour faciliter le paiement de la contribution 2015, cette attestation doit être retournée à Syna, rue du Valentin 18, 1004 Lausanne, jusqu'au 31 janvier 2016.

Notre secrétariat vous a également récemment fait parvenir le programme des cours ARC, l'institut de formation de votre syndicat pour 2016, ainsi que notre agenda syndical 2016.

Dans le cas où vous n'auriez pas reçu ces documents de notre part, nous vous prions de contacter notre secrétariat qui se fera un plaisir de vous les transmettre.

vaud@syna.ch

En tant que membre Syna, vous ne payez aucun frais d'inscription. Pour vous inscrire, veuillez-vous référer aux coordonnées mentionnées à la page 16 de notre magazine.

Formazione professionale

Un investimento che rende, mattone dopo mattone!

L'ENAIP è una rete internazionale che offre servizi per l'istruzione, la formazione e l'aggiornamento professionale; opera in Svizzera da più di 60 anni e ha offerto a migliaia di lavoratori, italiani e non, di acquisire la formazione professionale occorrente per una migliore integrazione.

Il centro ENAIP da molti anni è specializzato come centro di formazione professionale fortemente orientato alle professioni e al mercato del lavoro, con una vocazione particolare ad affrontare nuove sfide, in particolare quelle indotte dalle trasformazioni e dalle situazioni contingenti.

L'ENAIP offre corsi sia di tedesco che di formazione professionale, come quelli per Gessatori o per Muratori, sia in lingua italiana che tedesca; ma anche corsi per Saldatore, per Custodi di immobili o per Caposquadra. Tutti i docenti di tali corsi sono architetti o figure professionali del settore. Gli esami di qualifica finali sono federali. Oltre alle lezioni teoriche, molti corsi prevedono una parte interaziendale ovvero settimane di esercitazioni pratiche che si svolgono presso i centri di formazione delle associazioni professionali, come per esempio, quello di Sursee appartenente alla Società Svizzera degli impresari Costruttori. In questo centro, tra l'altro a breve ci sarà una significativa presenza stabile dell'ENAIP.

Perché la formazione professionale?

Ma prima di parlarvi dei corsi, l'affermazione che più volte sento da molti lavoratori è, «ma sì, a che cosa mi serve? Io sto bene così». Ed è proprio a queste persone che vorrei rivolgere il mio pensiero: oggi un corso di formazione professionale significa riacquistare vigore nel lavoro che si svolge; oggi un corso di formazione ti aiuta ad uscire dalla routine dei giorni lavorativi tutti uguali ed accresce la passione per il tuo lavoro; un corso di formazione serve anche ad incontrare nuove persone, colleghi di lavoro, a scambiare con loro espe-



Gessatori durante la prova pratica (dicembre 2015).

Foto: ENAIP

rienze e non solo: si interagisce con i colleghi in modo differente, «si ritorna un po' bambini» grazie agli scenari didattici nei quali bisogna immergersi, dimenticando la propria realtà quotidiana per qualche ora. È molto importante oggi uscire dal proprio «isolamento» vedere e ascoltare da altri cosa accade nel mondo del lavoro, parlare con altri colleghi di com'è affrontato questo o quel problema. Oggi un corso di formazione professionale, ti aiuta anche a migliorare la posizione economica e ti aiuta ad un avanzamento di carriera. Mantenersi aggiornati, sapendo dove e come agire con le competenze acquisite, non può far altro che giovare agli occhi del datore di lavoro e i sacrifici affrontati prima o poi ripagano.

Ampliare l'orizzonte

Ho rivolto a qualche corsista delle domande, come a Vittorio (44 anni) al quale ho chiesto perché ha frequentato questo corso; la sua risposta è stata molto significativa; mi ha detto che «ha moglie e figli e per lui ritornare a scuola è stato anche voler trasmettere ai suoi figli che quando si vuole, tutto si può fare, basta la forza della volontà». La stessa domanda l'ho rivolta ad

Antonio (33 anni), il quale mi ha detto che voleva dimostrare a se stesso che nella vita è possibile migliorare. Mentre Rocco (26 anni) è stato più pragmatico, «io ho deciso di frequentare questo corso per avere un avanzamento di carriera nel mio lavoro (gessino) e soprattutto per migliorare la mia paga». E c'è anche Gianni (24 anni) che mi ha raccontato che in Italia si è diplomato come Geometra, che ha seguito la sua bella conosciuta in Calabria e che frequenta il corso di Gessatore «per migliorare la sue conoscenze pregresse». Mentre Emanuel (25 anni) è arrivato da alcuni anni dal Portogallo, ha lavorato come aiuto-muratore, sente di aver acquisito tanto nella pratica di cantiere, ma gli manca quel sapere che solo frequentando un corso di formazione può riuscire a colmare.

Antonio Scolamiero, ENAIP Svizzera,
selina.tribbia@syna.ch

I corsi che offre il centro ENAIP sono svariati; infatti le iscrizioni sono aperte e si possono effettuare online (www.enaip.ch).

Implementación de la iniciativa «en contra de la inmigración en masa»

Los posibles escenarios de implementación se están aclarando

Después de un proceso de legislar sobre la ley de extranjería (Ausländergesetz AuG) – del cual participaba Syna también – el 4 y el 18 de diciembre 2015 el consejo federal (Bundesrat) presentó los siguientes pasos a tomar para la implementación de la así llamada iniciativa «en contra de la inmigración en masa».

En mayo del 2015 el consejo federal recibió las tomas de posición de los diferentes interlocutores acerca de la aplicación del nuevo artículo constitucional 121^a a la ley de extranjería. Al mismo tiempo se estaba negociando la conservación de los convenios bilaterales (Bilaterale I) con la Unión Europea, pero sin poder llegar a un resultado. Los grupos de intereses estaban debatiendo constantemente, pero sin informar a un público amplio por razón de las elecciones parlamentarias pendientes. Ya que se ha aclarado quien le sigue a la consejera federal Eveline Widmer-Schlumpf las negociaciones se han acelerado. Las opiniones del SVP y del FDP que antes se diferenciaron bastante con el fin de atraer votos en las elecciones se han aproximado. Del punto de vista sindicalista estos partidos están formando una alianza nefasta.

Cláusula de protección con final difuso

El consejo federal propone implementar una cláusula de protección en caso de llegar a una cantidad crítica de inmigración. En tal caso habría que formar una comisión de inmigración que, colaborando con sectores y los cantones, fijaría cuotas (Kontingent) para el año siguiente que limitarían la inmigración. Según las evaluaciones de Travail.Suisse las cuotas limitarían incluso las estadias cortas (Kurzaufenthalt; hasta un año) y las y los trabajadores fronterizos.

El incentivo de emplear personal solamente para algunos meses sería demasiado grande en algunos sectores (por ejemplo en la gastronomía) en caso de excluir las estadias cortas y las y los trabajadores fronterizos. Las condiciones laborales y salariales de aquellas personas sufrirían demasiado y llevarían a una reducción de todos los salarios. Condiciones laborales precarias serían el resultado. Syna considera problemático que, según lo acordado por ahora, la reunificación familiar (Familiennachzug) se ve afectada por dichas cuotas. ¡Tengamos presente las experiencias traumáticas de las y los niños escondidos de las y los temporeros en los años 1950 y 1960!

En la actualidad el consejo federal está negociando con la Unión Europea la posibilidad de implementar una cláusula de protección que satisfaga a las necesidades de ambas partes. En caso que fallen estas negociaciones el consejo federal puede fijar una cláusula de manera unilateral. No está claro lo que significaría quebrantar el

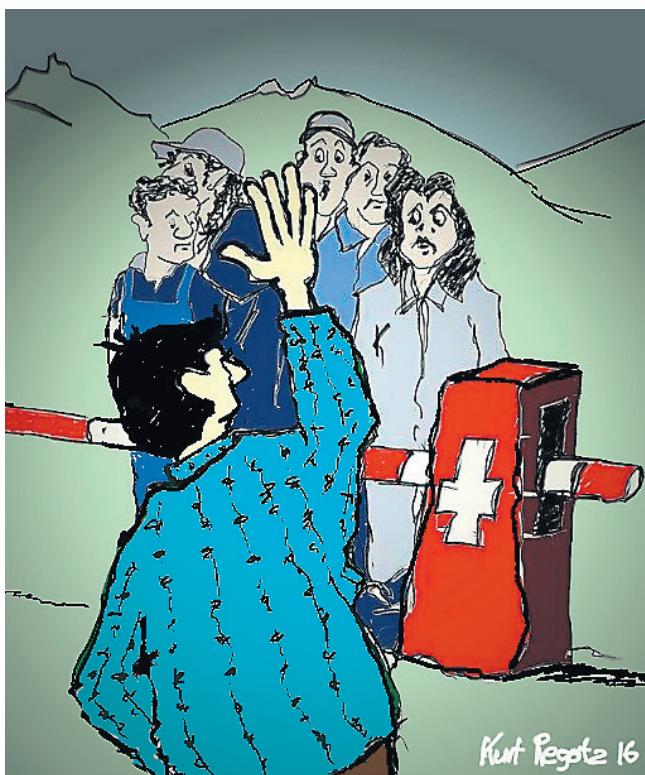
convenio de la libre circulación de personas para los convenios bilaterales en su totalidad. Las federaciones patronales argumentan que la Unión Europea saca suficiente provecho de los convenios para no poner en juego dichos convenios. Con esa afirmación quieren inspirar una certeza de planificación pero que es más que incierta.

Proteger condiciones laborales y salariales

Lo que también se está negociando en el marco de la implementación de la iniciativa es el fortalecimiento de medidas adicionales (flankierende Massnahmen). Así el consejo federal decidió presentar al parlamento una propuesta de subir las multas para las compañías que no respetan las condiciones laborales y salariales mínimas de 5000 a 30 000 francos. También se prevé agudizar la ley federal del trabajo contra el trabajo clandestino (Schwarzarbeit). Un grupo de trabajo recién formado, del cual forman parte los interlocutores sociales, se dedicará a encontrar cómo se puede proteger aún mejor a las y los empleados en el marco de la implementación de la iniciativa.

Complicaciones

Como se vé, la temática es compleja y los diferentes interlocutores tienen intereses opuestos. Como no se sabe bien cómo van a terminar las negociaciones con la Unión Europea es difícil dar un diagnóstico concreto para el futuro. Tanto empleadores como empleados se ven afectados por esta incerteza. En caso de que la iniciativa «de cumplimiento» (Durchsetzungsinitiative) sea aceptada (en las urnas el 28 de febrero de 2016), las negociaciones con la Unión Europea se harán aún más difíciles. Syna quiere apoyar a sus miembros extranjeros y seguirá abogando condiciones laborales justas y no discriminatorias.



De ninguna manera la implementación de la iniciativa «en contra de la inmigración en masa» debe resultar en la marginación de las y los empleados extranjeros.

Ilustración: Kurt Regotz

selina.tribbia@syna.ch,
servicio de la migración

Cursos

Oferta de cursos da Syna em italiano

Chamamos a atenção dos nossos sócios estrangeiros para os cursos em italiano, realizados pela instituição ARC na primeira metade de 2016.

Reclutamento soci: Este curso é dia 19 de março de 2016 em Olten. O curso é dirigido a sócios ativos no movimento sindical que querem angariar novos sócios. Serão ensinadas técnicas de venda e de conversação. Estas habilidades também são uteis no dia-a-dia profissional, por exemplo numa entrevista de trabalho. Inscrições até 19.2.2016.

Basi di analisi transazionale: la comunicazione relazionale: Dia 21 de maio de 2016 em Olten, o curso será sobre as bases da análise transacional. Serão ensinadas técnicas de conversação que ajudam a melhorar as relações interpessoais. Na vida pro-

fissional, muitas vezes o sucesso ou o fracasso dependem de uma só competência: saber quando cooperar, quando prevalecer e quando ceder. Inscrições até 22.4.2016.

Prevenire Mobbing e Burnout migliorando consapevolezza e comunicazione: O curso de dois dias a 10 e 11 de junho de 2016 será sobre como evitar um esgotamento e o que muitas vezes o provoca: o



A educação é essencial para se poder tomar decisões autónomas. Foto: Fotolia



«mobbing» ou o assédio moral. O objetivo é aprender a gerir as diversas tarefas do dia-a-dia profissional sem negligenciar os próprios interesses e necessidades. Inscrições até 13.5.2016.

Esperamos que os nossos sócios de língua estrangeira se interessem pelos cursos. Para mais informações, sugestões de cursos ou inscrições, contacte o seu secretário regional.

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

Construção principal e secundaria

Vale a pena trabalhar em conjunto

Graças ao juntar de forças dos sindicatos e dos trabalhadores da construção civil, as negociações com a associação de empreiteiros da Suíça (SBV) foram retomadas.

Sob o pretexto da ilegitimidade do centro de análise de risco da Unia Zurique, a SBV interrompeu as negociações com os parceiros sociais em 2014. Graças às ações conjuntas dos sindicatos Syna e Unia na Suíça inteira, por exemplo a 27 de junho em Zurique ou no princípio de novembro em Bellinzona, Zurique e Genève, a SBV entendeu que assim não dá.

Queremos negociações sobre a reforma antecipada, o salário e o Contrato Coletivo de Trabalho nacional (CCT). Não aceitamos que os empreiteiros não queiram prolongar o CCT nacional, nem discutir aumentos de salário, nem procurar soluções para o financiamento da reforma antecipada.

Todos os nossos esforços foram recompensados! Em outono de 2015 as negociações destes três pontos foram retomadas. Dia 12 de dezembro de 2015 na conferência do setor da construção da Syna, onde estiveram também presentes as organizações OCST e SCIV, os sócios confirmaram estar contentes com o resultado.

Reforma antecipada (FAR)

A reforma aos 60 anos continua garantida, apesar das dificuldades de financiamento. O capital extra necessário devido ao aumento de assegurados será angariado a partir de 1 de julho 2016 da seguinte forma: os trabalhadores descontam mais 0,5 por cento do salário para o FAR e os patrões mais 1,5 por cento.

Contrato Coletivo de Trabalho Nacional (CCT)

O CCT foi renegociado com algumas melhorias para os próximos 3 anos (2016–2018). Já não são permitidos pagamentos

em dinheiro vivo. Também se chegou ao acordo de continuar a negociar, nos próximos três anos, soluções para o mau tempo, medidas contra o dumping salarial, proteção de trabalhadores de mais idade e limitação do trabalho temporário.

Salário

De momento não haverá aumento de salário devido à deflação e ao aumento dos custos do FAR. Mas em outono de 2016 haveram novas negociações salariais. Também já ficou decidido que o suplemento de almoço será aumentado para 16 francos a partir de 1.1.2017.

Este resultado tão positivo depois da situação complicada ao princípio do ano mostra: A união faz a força!

kurt.regotz@syna.ch,
responsável pelas negociações
no setor da construção

Cours 2016



Se préparer à la naturalisation.

Jeudis soirs de 19h00 à 21h00, le 31 mars, le 28 avril, le 19 mai et le 30 juin 2016, Secrétariat régional Syna, Villars-sur-Glâne.

Objectifs: A la fin de ces cours, vous serez capable de préparer votre dossier, d'expliquer le fonctionnement politique et les particularités de la Suisse et de votre région.

Intervenantes: Gina Lopez, conseillère communale et secrétaire régionale, Nicole Aeby-Egger, 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 29 février 2016

Informatique. Découvrir Windows et assurer la maintenance de mon PC!

Jeudi le 10 mars 2016 de 09h00 à 17h00, Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains.

Objectifs: Les participant-e-s seront en mesure de rechercher les informations système du PC, d'appliquer les réglages de base sur Windows, de réaliser les opérations de maintenance du PC, de créer des dossiers, d'utiliser les fonctions de bases de l'explorateur de fichiers.

Animation: Otto Keller, Ingénieur dipl. HES et formateur avec brevet fédéral

Inscription: jusqu'au mercredi 10 février 2016

Informatique pour Seniors: A découverte de mon PC – les bases de Windows!

Vendredis les 11 et 18 mars 2016 de 13h30 à 17h30, Synergic/Perform, Yverdon-les-Bains.

Objectifs: Les participant-e-s seront en mesure de rechercher les informations système du PC, d'appliquer les réglages de base sur Windows, de réaliser les opérations de maintenance du PC, de créer des dossiers, d'utiliser les fonctions de bases de l'explorateur de fichiers.

Animation: Otto Keller, Ingénieur dipl. HES et formateur avec brevet fédéral

Inscription: jusqu'au mercredi 10 février 2016

Cours en italien: Reclutamento soci.

Sabato, 19 marzo 2016, 09h00–17h00, Hotel Arte, Olten.

Obiettivo del corso: L'obiettivo principale del corso è fornire ai partecipanti tecniche di vendita e comunicazione persuasiva in grado di valutare e anticipare il comportamento del potenziale socio e concludere «la trattativa».

Referente: Francesca Iannella, Dottoressa in Lettere, Coach e Trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente per la gestione strategica del cambiamento

Iscrizioni: fino al venerdì, 19 febbraio 2016



Photo: Fotolia

Inscription au cours

Pour enregistrer votre inscription au cours et autres informations, nous sommes volontiers à votre disposition: tél. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, 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!

Négociations CCT de la branche de la coiffure

Un geste financier doit être possible

La convention collective de travail (CCT) de la branche de la coiffure est actuellement en renégociation. Bien qu'il s'agisse de l'une des plus anciennes CCT de Suisse, son niveau reste très bas.

Le salaire minimum des coiffeuses et coiffeurs ayant suivi trois ans de formation s'élève à 3800 francs, alors qu'il leur est demandé d'atteindre un chiffre d'affaires de 9500 francs. Si cet objectif n'est pas atteint, l'employeur est en droit, durant les deux premières années d'embauche à l'issue de l'apprentissage, de procéder à une diminution significative de salaire. Cette CCT ne prévoit ni 13^e salaire, ni gratification annuelle fixe. Et ce n'est qu'à l'issue de cinq années auprès du même employeur que la salariée ou le salarié a droit à cinq semaines de vacances – ceci pour une semaine de travail de 43 heures.

Les employeurs se lamentent

La branche de la coiffure est constituée avant tout d'un tissu de petites entreprises. Les employeurs se lamentent que beaucoup de coiffeuses et coiffeurs se mettent à leur compte, prenant avec eux leurs clients, rendant pour les patrons tout effort financier impossible sous peine de devoir augmenter leurs tarifs, ce qui se répercuterait négativement sur la fréquentation de leur clientèle.

Une priorité pour nos membres

Dans le cadre d'un sondage, les membres de Syna ont clairement exprimé leur position: ils souhaitent en priorité l'introduction d'un 13^e salaire, ce avant même l'augmentation du salaire minimum ou une réduction du temps de travail hebdomadaire. Syna a déjà amené à la table des négociations des modèles réalistes pour l'introduction d'un 13^e salaire. Toutefois, les employeurs ont jusqu'ici refusé toute concession. En revanche, les syndicats et



Syna souhaite obtenir des améliorations financières dans la CCT de la coiffure.

Photo: Fotolia

l'organisation patronale Coiffuresuisse se sont accordés sur le fait que les salariées et salariés sans diplôme suisse doivent également bénéficier d'un salaire minimum. En effet, ces dernières années, les cas crasse de dumping salarial se sont accumulés dans les régions frontalières, notamment au Tessin. Ainsi, les frontalières et frontaliers sont engagés à des salaires scandaleusement bas.

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

Sondage auprès des femmes d'Eglise

Soutenir l'engagement des femmes d'Eglise

Syna et la Ligue suisse des femmes catholiques (SKF) souhaitent mieux comprendre la situation des femmes engagées au sein de l'Eglise catholique, bénévolement ou sous contrat, afin de pouvoir corriger tout éventuelle irrégularité. Pour ce faire, un sondage a été lancé.

Qu'il s'agisse de paroisses, d'unités pastorales ou de doyennés, les femmes assument de nombreuses tâches avec de plus en plus de responsabilités. C'est pourquoi Syna et la SKF souhaitent mieux connaître les conditions de travail aussi bien des bénévoles que des femmes sous contrat de travail. En effet, dans la réalité, en raison de leur «biographie féminine», et de leurs responsabilités familiales, les femmes

sont souvent ignorées. En tant que plus grande association féminine confessionnelle de Suisse, la SKF fait également office de porte-parole des femmes auprès de l'opinion publique, et participe au mouvement des femmes aux niveaux suisse, européen et mondial. En collaboration avec Syna, les responsables souhaitent mieux comprendre les rapports de travail des femmes au sein de l'Eglise catholique. Pour obtenir une analyse représentative, le canton de Lucerne a été sélectionné comme canton de référence. Il va de soi que les femmes des autres cantons et diocèses suisse alémaniques sont également invitées à participer si elles le souhaitent.

Pour des rapports de travail équitables

Le sondage restera en ligne sur le site internet de Syna jusqu'à début avril. Répondre aux questions prend peu de temps, mais fournit de précieuses indications sur

la situation de travail des femmes au sein de l'Eglise catholique. Toutes les réponses seront intégrées à l'analyse. Syna, la SKF et l'association cantonale lucernoise de la SKF évalueront les données et publieront les résultats obtenus. Syna suivra naturellement les recommandations émises avec attention et les transmettra aux responsables au sein des diocèses et des Eglises.

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

Vous êtes une femme d'Eglise engagée du canton de Lucerne, ou d'un autre diocèse? Rendez-vous sur syna.ch/kirche et prenez un moment pour répondre à nos questions. Toutes vos réponses seront naturellement traitées dans la plus grande confidentialité.

Rogério Sampaio part à la retraite

Merci, Rogério, et à bientôt!

Une page importante se tourne pour notre secrétaire régional et membre du Comité central Rogério Sampaio, qui profite désormais d'une retraite bien méritée.

Il avait simplement l'intention de passer quelques jours de vacances en compagnie de sa femme, qui vivait déjà en Suisse. C'est alors que Rogério Sampaio se voit offrir la possibilité de travailler ici. Comme il a déjà un travail fixe ainsi qu'un petit magasin de mode au Portugal, et souhaite poursuivre ses études de droit, il hésite longuement. «Juste une année en Suisse, et ensuite je retourne au Portugal» conclut-il.

La vie avait d'autres intentions

Comme pour beaucoup d'autres mi-

grants, la Suisse devient alors sa seconde patrie. Il y apporte son soutien à ses compatriotes au sein d'associations portugaises. En tant que membre du Conseil portugais pour les questions de migration, il s'engage pour que les enfants issus de familles de migrants puissent réussir dans leur scolarité. Son engagement est rapidement remarqué par les collègues du syndicat chrétien de la construction (FCTC, aujourd'hui Syna), qui parviennent à le convaincre de s'engager dans le travail syndical.

Toujours là pour les autres

Que ce soit en tant que simple membre, président de la section des migrants, secrétaire régional, membre de la commission des étrangers, rédacteur pour le Syna Magazine et pour le journal Il Lavoro, représentant de Syna pour des projets de forma-

tion dans le secteur de la construction en Espagne et au Portugal ou encore en tant que membre du Comité de Syna, Rogério a toujours su apporter son aide et son soutien. Aujourd'hui, c'est avec fierté qu'il constate: «Je pense que j'ai atteint tous les objectifs d'un syndicaliste.»

Rogério ne songe toutefois pas encore à une vraie retraite. En effet, il souhaite créer un centre de formation pour les métiers artisanaux dans sa patrie, la Guinée-Bissau, afin d'aider les jeunes à se former. Il est convaincu qu'avec le soutien financier de différentes organisations, notamment Syna et notre œuvre d'entraide Brücke · Le pont, son projet est réalisable. «Si je réussis à mener à bien ce projet, je serai un homme comblé», conclut Rogério.

kurt.regotz@syna.ch,
secrétaire central



Brücke Le pont
zum Süden avec le Sud

Travail en dignité

Pour que les parents puissent prendre soin de leurs enfants. Soutenez des projets qui créent des revenus. Agissez encore aujourd'hui!

Brücke · Le pont, 1700 Fribourg
Tél. 026 425 51 51, www.bruecke-lepont.ch
info@bruecke-lepont.ch, PC 69-62947-2



Nouveau thème annuel

Le futur est en marche

Le monde du travail de demain: il y est souvent fait mention de centaines de milliers de travailleurs qui seront peu à peu remplacés par des robots. Aujourd'hui déjà, ceux-ci sont utilisés dans les soins aux seniors; et des bus sans chauffeurs circulent. En 2016, il est grand temps de s'intéresser de plus près à ce monde du travail du futur, et de réfléchir à des solutions.

Depuis des années, le chômage structurel ne cesse de croître. Même en périodes de haute conjoncture, quelque trois pour cent des travailleurs restent sans emploi. L'évolution constante du marché du travail, des exigences croissantes envers les travailleurs, et des employeurs réticents à promouvoir la formation continue et à maintenir les travailleurs âgés dans le monde du travail, plongent un nombre croissant de salariés dans une situation de plus en plus difficile. Ceci a pour triste conséquence qu'une charge grandissante de travail est répartie sur un personnel de plus en plus restreint, conduisant à une plus forte densité de travail et à des horaires prolongés. Les heures supplémentaires et le sentiment croissant de stress et d'épuisement qui les accompagnent sont un signe qui ne trompe pas.

Les technologies nous donnent du travail

En outre, même en tant que consommateurs, nous devons désormais travailler. En effet, la marche triomphale des technologies a fait qu'à la fin du mois, nous devenons nos propres banquiers; qu'après notre journée de travail, nous nous muons en caissières ou en monteurs de meubles; et cela fait des années que nous réservons nos vacances seuls sur Internet. Toutes sortes d'outils ont été mis à notre disposition, et d'habiles messages marketing nous incitent à penser que c'est pour notre bien, car: nous gagnons du temps, décidons seuls du quand, où et comment. Voilà ce que nous disent ces slogans sans cesse



Depuis que les clients peuvent scanner eux-mêmes leurs achats, les caisses traditionnelles des supermarchés restent de plus en plus souvent inoccupées.

Photo: Fotolia

martelés. Celles et ceux qui refusent de se plier à ces nouvelles coutumes voient leurs factures assorties de frais additionnels. S'adresser à un collaborateur engendre une facturation supplémentaire sans que celui-ci en profite. Certains commerces en ligne vont jusqu'à prélever des frais sur des factures électroniques, ce qui signifie qu'en fin de compte, nous payons pour effectuer le travail des autres.

Piloter plutôt que bloquer

A première vue, ces évolutions et les scénarios esquissés pour le futur peuvent faire peur. Une étude d'Oxford qui fait référence sur le sujet estime que dans vingt ans déjà, nous serons en plein dans ce nouveau monde du travail. Toutefois, n'occultons pas trop vite le fait que changements et mutations en profondeur ne sont pas une nouveauté des temps modernes.

En effet, jusqu'en 1850, la plupart des gens en Suisse travaillaient encore dans l'agriculture. A peine 40 ans plus tard, le tableau était entièrement différent, de plus en plus de personnes gagnant alors leur vie dans le secteur industriel ou artisanal. C'est au début du 20^e siècle, alors que prédominait encore le travail à la chaîne jusqu'à épuisement, dans des conditions précaires et pour un salaire ne suffisant même pas pour vivre, que les travailleurs se sont réunis en groupes d'en-

traide dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Les syndicats étaient nés. Par la suite, les conditions de travail ont connu une amélioration constante, l'économie n'a cessé de croître, et le travail semblait ne jamais devoir manquer.

Nouveau changement de paradigme dans les années 1970, avec le passage d'une société industrielle à une société de services. L'industrie se transforme alors en profondeur, avec la nécessité de s'adapter à l'utilisation d'outils informatiques. En plusieurs vagues successives, la microélectronique s'implante dans les entreprises, modifiant fondamentalement le quotidien des travailleurs. La formation prend alors une importance croissante, avec une demande plus forte pour des travailleurs spécialisés, qui vaut encore aujourd'hui. Le travail devient plus complexe, les exigences plus élevées – des changements qui se poursuivent à l'heure actuelle. Cette évolution est impossible à stopper. Mais nous devons tous nous impliquer, réfléchir à la manière dont nous voulons voir le marché du travail évoluer et à la place que, avec le soutien du syndicat, nous souhaitons y occuper.

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

Info manifestation

Jeunesse et égalité

Nous avons besoin de toi le samedi 12 mars 2016: viens nous rendre visite à Olten ou à Berne pour faire connaissance avec nos services jeunesse et égalité!

Dans Syna Magazine, nous rendons régulièrement compte d'actualités relatives à nos branches ou à d'autres activités comme les négociations salariales ou les conventions collectives (CCT). Toutefois, Syna ne se concentre pas uniquement sur des branches spécifiques; notre syndicat s'intéresse également à des thématiques générales. Ainsi, au sein de notre service de politique sociétale, notre engagement porte sur les thèmes de la migration (Selina Tribbia), de la jeunesse (Vera Huotelin) et de l'égalité (Lise Nobs) en lien avec le monde du travail. Une commission de migration a déjà vu le jour. Elle se réunit trois fois par an dans le cadre de réunions de commission et une fois lors de sa conférence annuelle. Elle défend les intérêts des migrantes et des migrants dans le monde du travail et au sein du syndicat. Chez Syna, les domaines jeunesse et égalité sont en revanche encore peu institutionnalisés, une situation que nous souhaitons changer.

Jeunesse

Syna compte environ 60 000 membres, dont 15 pour cent sont âgés de moins de 26 ans et 22 pour cent de moins de 30 ans. Cela signifie qu'un cinquième de nos membres sont des jeunes, qui se trouvent en apprentissage, en tout début de carrière ou en situation de premier emploi. La plu-



Lise Nobs, service égalité (à gauche), et Vera Huotelin, service jeunesse, se réjouissent de faire ta connaissance. Photos: Colette Kalt

part n'a encore que peu d'expérience professionnelle, n'est que rarement au bénéfice d'une formation continue et se retrouve confrontée aux attentes parfois irréalistes du marché du travail. Ainsi, Syna s'engage contre les stages sous-payés, voire non-rémunérés, et pour qu'une part importante de formation soit comprise dans les stages. Nous nous engageons également pour que les apprenties et apprentis soient soumis aux CCT, dans le but d'améliorer leurs conditions de travail. En effet, les jeunes en formation ne doivent pas être utilisés comme des forces de travail bon marché.

Egalité

L'égalité comprend de nombreuses facettes différentes. L'une d'entre elles est l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (voir encadré). D'autres thématiques importantes sont la valorisation du temps partiel et l'amélioration des congés maternité et paternité. Ainsi, cette année Syna s'engagera tout particulièrement en



faveur du congé paternité, en participant au lancement d'une initiative visant à augmenter sa durée légale.

Nous nous engageons sur ces thématiques en partenariat social et au niveau politique. Quelles sont donc les questions qui te tiennent particulièrement à cœur? Un investissement très pragmatique est possible: tu aimes organiser des événements? Tu as un talent créatif, de bonnes aptitudes communicationnelles, tu sais motiver les autres ou tu souhaites développer un groupe local? Fais-nous part de tes idées ou aide-nous à développer nos activités, comme par exemple une manifestation à l'occasion de la journée internationale de la femme, un concours de «Slam poetry» ou d'autres activités dans le cadre d'une récolte de signatures pour l'initiative sur le congé paternité.

Fais-toi connaître!

Une rencontre où nous invitons les membres et les collaborateurs de Syna qui souhaitent s'impliquer activement dans les thématiques de la jeunesse et/ou de l'égalité dans le contexte syndical se tiendra le 12 mars à Olten ou à Berne (informations à suivre). Intéressé-e? Inscris-toi auprès de vera-huotelin@syna.ch (jeunesse) ou auprès de lise.nobs@syna.ch (égalité). Indique-nous ton nom, ton adresse et ta date de naissance et nous t'enverrons des informations supplémentaires. Tu es intéressé-e mais tu ne peux pas participer ce jour-là? Envoie-nous un e-mail, et nous te tiendrons au courant.

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

Egalité des salaires

Depuis plus de 30 ans, la notion «à travail égal, salaire égal» est inscrite dans la Constitution. Un dialogue volontaire sur l'égalité des salaires, dans le cadre duquel la Confédération mettait à disposition des entreprises un instrument gratuit permettant d'analyser les salaires, n'a connu que peu de succès. En conséquence, le 18 novembre 2015, une procédure de consultation pour l'adaptation de la Loi sur l'égalité a été ouverte. Cela signifie que le projet de loi a été présenté aux cantons, aux associations faitières des communes, aux partis politiques ainsi qu'à d'autres organisations intéressées, notamment Travail.Suisse. Ces organisations ont jusqu'au 3 mars pour transmettre leurs commentaires et leurs propositions de modifications et d'adaptations. Le projet de loi contraindrait les grandes entreprises à analyser tous les quatre ans les salaires des femmes et des hommes et prévoit un contrôle par des tiers.