

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Du temps pour soi et sa famille

Une aspiration qui, pour les travailleurs, se renforce encore en période de Noël. Le «Baromètre Conditions de travail» montre que le stress a augmenté ces dernières années, alors que nous perdons peu à peu la maîtrise de nos horaires de travail. Le président de l'Union Patronale Valentin Vogt estime qu'il nous suffit d'apprendre à éteindre nos téléphones portables. **Pages 3 et 5**

Construire l'avenir

Les membres Syna du secteur principal de la construction peuvent encore soumettre leurs revendications pour les négociations de la convention nationale. De leur côté, nos collègues romands du second œuvre viennent d'échapper à un vide conventionnel. **Pages 6 et 7**

Et après?

L'industrie MEM, tournée vers les exportations, subit de plein fouet les événements en Europe et aux Etats-Unis. La décision de la Grande-Bretagne de quitter l'UE et les élections américaines ont provoqué l'incertitude dans la branche. Les contours du futur sont flous. **Page 8**

Sommaire

Lettre ouverte	Page	3
Baromètre Conditions de travail	Pages	4-5
Construction	Pages	6-7
Industrie MEM	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
Fenaco	Page	17
Shops de stations-service	Page	17
Secrétariat central	Page	18
Formation	Page	19
Naturalisation	Page	20

Impressum

Syna magazine, journal officiel de publications pour les membres Syna

Parutions 10 éditions par année

Tirage 7887 exemplaires (REMP 2016)

Editeur Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

Rédaction Syna Colette Kalt, Dieter Egli, Olivia Coray, dieter.egli@syna.ch, olivia.coray@syna.ch

Rédaction Travail.Suisse Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch

Composition Pascal Kemper, pascal.kemper@syna.ch

Impression et expédition LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à info@syna.ch

Prochaine édition
Vendredi, 3 février 2017

Clôture de la rédaction
Mercredi, 18 janvier, 12h00

Une bougie lumineuse et chaleureuse



La saison froide et maussade est de retour. Une bise glaciale se glisse le long des nuques frigorifiées. L'obscurité, puissante et totale, donne aux trajets pour se rendre au travail et pour rentrer chez soi un air de voyage en sous-sol. Mais de quoi je me plains? En tant que président de Syna, je travaille la plupart du temps dans des locaux chauffés et bien éclairés – sauf quand je sors récolter des signatures pour le congé paternité. A propos, as-tu déjà signé?

Mais je digresse. Ce matin, il faisait noir comme dans un four lorsque mon train a passé à côté d'un chantier éclairé d'une lumière drue. Cher ouvrier de la construction, j'éprouve un immense respect pour toi. En été, tu travailles sous un soleil de plomb, et en hiver tu continues à construire pour nous des maisons et des routes, dans l'obscurité et par des températures négatives. Merci! C'est pour cela que nous nous engageons pour toi, que nous négocions actuellement des meilleures conditions de travail sur les chantiers avec les constructeurs.

Alors que je dois changer de train, je m'arrête au kiosque pour acheter un journal. Là encore, je suis saisi de honte en tant que travailleur de bureau. En effet, les vendeuses et vendeurs de kiosque sont eux-aussi exposés au froid durant l'hiver. Et quand ils ne gèlent pas, ils subissent les remontrances des pendulaires stressés. Je digresse à nouveau, volontairement.

Le torchon brûle entre Syna et Valora

Travailler comme vendeur ou vendeuse dans un kiosque est un job difficile, stressant, et mal payé. C'est pourquoi Syna s'engage depuis des années pour environ 500 employés de kiosque. Nous sommes parvenus à convaincre l'exploitant de kiosques Valora de conclure une convention

collective de travail (CCT), qui nous a permis d'améliorer lentement, mais sûrement, les conditions de travail. La volonté de Valora de vider la CCT de sa substance en introduisant son modèle d'agences, ainsi que la stagnation des salaires, ont suscité la colère de nos membres. Depuis cet été, nous avons par conséquent négocié avec Valora, forts du mandat clair de nos membres soucieux d'obtenir de meilleures conditions de travail. Une solution permettant d'améliorer la situation du personnel des kiosques semblait à portée de main. Jusqu'au moment où Carlo Mathieu, responsable du secteur tertiaire, a reçu un appel inattendu de Valora, lui annonçant la rupture des négociations, et notre mise à l'écart. Les managers qui ont augmenté la fourchette des salaires de 70 pour cent (!) se sont alliés à une association de salariés docile, qui n'a pas de contact avec les employés! Chers employées et employés des kiosques Press&Books, Naville et Avec: nous ne vous laissons pas tomber. Nous lutterons pour vos droits et pour exiger de meilleures conditions de travail.

Faire de la lumière – avec toi

L'atmosphère se fait sombre et froide lorsque le président du patronat refuse le dialogue avec les partenaires sociaux sur des sujets aussi importants que la protection des salaires, les conditions de travail et la préférence indigène. Elle devient glaciale lorsqu'une représentante de son association s'attaque à la loi sur le travail et à l'enregistrement du temps de travail. L'obscurité devient totale lorsque les travailleurs et travailleuses perdent la maîtrise de leur temps libre, et lorsque M. Vogt repousse la faute sur eux. Ses propos lui vaudront d'ailleurs un courrier de notre part (page suivante).

Mais c'est quand il fait froid et sombre que les bougies brillent le plus, et que les feux diffusent la chaleur la plus agréable. Chers membres, avec vous nous faisons inlassablement briller la lumière d'un monde du travail digne. Merci pour votre fidélité et votre participation! Chers travailleurs, chères travailleuses qui n'êtes pas encore membres de Syna: venez vous réchauffer près de notre feu, rejoignez notre mouvement solidaire.

Je vous souhaite de lumineuses fêtes de fin d'année et une heureuse année 2017!

arno.kerst@syna.ch, président

Lettre ouverte à Valentin Vogt, président de l'Union patronale

Nous voulons plus de partenariat social

Dans son étude «Baromètre Conditions de travail», notre association faïtière Travail.Suisse s'est à nouveau penchée sur les réalités du travail en Suisse (voir pp. 4/5). Toujours plus de stress, formation continue insuffisante, insatisfaction croissante par rapport aux horaires de travail sont autant d'éléments inquiétants. Pour sa part, le président de l'Union patronale Valentin Vogt n'en a cure, préférant consacrer son énergie à faire planer le doute sur la validité de l'étude. Syna réagit en publiant cette lettre ouverte.

Olten, le 15 décembre 2016

Ecouter et résoudre ensemble

Cher Monsieur Vogt,

Le 16 novembre 2016, notre association faïtière Travail.Suisse et la Haute école bernoise ont publié le «Baromètre Conditions de travail». Ce sondage représentatif reflète la qualité des conditions de travail. Cette deuxième édition a mis en lumière de grosses pressions psycho-sociales, un encouragement déficient de la formation continue, mais aussi une insatisfaction croissante en matière de salaires et d'horaires de travail.

En ce même 16 novembre, le «Blick Online» vous cite comme suit: «Cette étude ne reflète pas la réalité du marché du travail telle que je la connais». D'une part, votre tentative de jeter le discrédit sur la validité scientifique de l'étude nous fâche. D'autre part, vous vous mettez à nu en concédant ne pas connaître la réalité du monde du travail décrite dans notre étude. Votre ignorance ne serait pas dramatique si vous acceptiez de nous écouter.

En tant que représentants indépendants des travailleurs, nous connaissons leurs réalités et celles de nos membres, et ces études nous permettent d'y voir encore plus clair. En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas connaître la réalité quotidienne des travailleurs d'aujourd'hui. De même, en tant que syndicat, nous ne sommes que peu familiers de la réalité des employeurs. Cette compréhension approfondie de son propre camp, et partielle de l'autre camp, peut toutefois se transformer en un dialogue fructueux pour tous grâce au partenariat social! Pour autant évidemment que vous renonciez à cataloguer les syndicalistes comme des idéologues comme vous l'avez fait cet été. Notre statut est similaire au vôtre: nous représentons les intérêts de nos membres. Monsieur Vogt, en votre qualité de président de l'Union patronale, je vous demande de nous respecter et d'accepter **le partenariat social**.

Tout comme nous autres syndicats, vous et vos associations membres avez pour mission de résoudre les multiples défis et problèmes de l'économie et du monde du travail. Je suis convaincu que nous pouvons y parvenir pour autant que nous entretenions un dialogue constructif mené dans un esprit de partenariat social. Pour ce faire, votre participation et celle de vos associations de branches est nécessaire. Chez Syna et Travail.Suisse, la porte vous est ouverte.

Les travailleurs sont soumis à des pressions toujours plus fortes, au détriment de leur temps libre. Votre analyse: «Les gens ont oublié comment éteindre leur téléphone portable», est aussi lapidaire qu'erronée. Monsieur Vogt, la flexibilisation des horaires de travail est une réalité que les travailleurs ne diabolisent pas nécessairement. Néanmoins, nous devons discuter ensemble pour trouver des réglementations équitables. Les employeurs souhaitent des emplois du temps flexibles; les travailleurs refusent de travailler gratuitement et demandent une planification judicieuse de leur travail. Les représentants de votre camp veulent supprimer l'enregistrement du temps de travail et démanteler la protection des travailleurs. Ce n'est pas juste! La voie à suivre consiste à s'asseoir ensemble autour de la table, à aborder franchement nos différents intérêts pour élaborer des solutions équitables.

En annexe, je vous transmets le «Baromètre Conditions de travail». Les défis qu'il met en lumière sont clairement identifiés, et solubles. Cela nécessite toutefois – de la part de l'Union patronale et de ses membres également – plus de partenariat social, de volonté de trouver des solutions via des conventions collectives, et d'engagement pour des conditions de travail équitables et saines.

Je vous adresse mes meilleures salutations et vous souhaite de belles fêtes de fin d'année.

Arno Kerst, président de Syna

Baromètre Conditions de travail

Les travailleurs veulent plus de salaire et moins de stress

Avec son «Baromètre Conditions de travail», Travail.Suisse a lancé l'an passé une étude représentative de l'évaluation de leurs conditions de travail par les travailleuses et travailleurs. Les résultats de la deuxième édition de cette étude mettent à nouveau en lumière des problèmes importants.

Le «Baromètre Conditions de travail» permet de mesurer les conditions de travail en Suisse. La notion de «conditions de travail de qualité» comprend une dimension de viabilité, de protection de la santé, de préservation de la motivation et inclut des garanties. Notre travail quotidien et les informations de nos membres procurent à Syna une image fidèle des préoccupations et besoins des travailleurs et travailleuses. Ce baromètre doit cependant permettre à Travail.Suisse de définir encore plus précisément où le bât blesse.

En résumé, il apparaît que les travailleurs et travailleuses de Suisse estiment que le travail est porteur de sens. Ils s'identifient fortement à leur emploi. L'infrastructure mise à leur disposition – l'équipement et la conception de leur espace de travail – est également perçue positivement. A l'inverse, le fardeau du stress et des pressions psychologiques, l'encouragement à la formation continue et les perspectives du marché de l'emploi à moyen terme obtiennent les plus mauvais résultats. Le fait que les travailleurs soient de moins en moins maîtres de leur emploi du temps, et que leur insatisfaction par rapport à leur salaire ait augmenté par rapport à l'année dernière, est plutôt alarmant.

Beaucoup de stress – moins de maîtrise du temps

Dans le domaine de la santé, le stress et les pressions psychologiques et en matière d'horaires sont perçus de manière particulièrement négative. 37,8 pour cent des travailleurs se sentent souvent, voire très



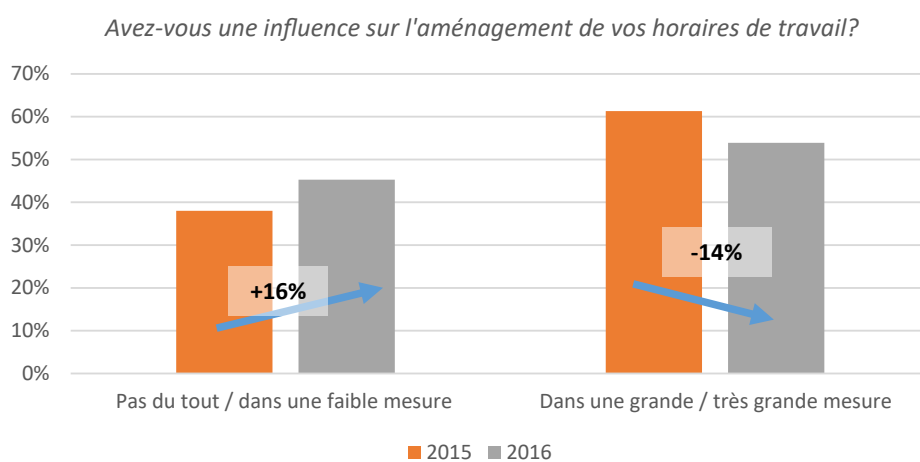
Le Baromètre Conditions de travail reflète la satisfaction des Suisses et Suissesses en matière de conditions de travail et de salaire. Photo: Martin Ruetschi

souvent, stressés par leur travail. Plus d'un salarié sur trois rapporte s'être déjà senti épuisé émotionnellement à la fin d'une journée de travail. En comparaison avec la grande étude sur le stress réalisée en 2010, il apparaît que le stress a encore augmenté, représentant désormais l'un des principaux risques pour la santé au travail. La réglementation des temps de pause est bien trop souvent ignorée: la grande majorité des travailleurs (86,3 pour

cent) indique que les pauses écourtées, voire supprimées, font partie de leur réalité. Pour un tiers, c'est même la règle. De même, un quart des travailleurs rapporte travailler souvent, voire très souvent, en étant malade.

Un changement important apparaît entre l'année dernière et cette année en matière de maîtrise des horaires de travail (voir graphique 1). Pour les travailleurs, la flexibilité des horaires semble conduire à une

Graphique 1: Evolution de la maîtrise des horaires de travail



perte de maîtrise plutôt qu'à plus d'autonomie en matière d'emploi du temps.

Moins d'encouragement – peur de perdre son emploi

L'encouragement à la formation continue par les employeurs constitue un deuxième point négatif. Le «Baromètre Conditions de travail» révèle sans ambiguïté que presque la moitié des travailleurs (46,8 pour cent) ne bénéficie d'aucun encouragement ou presque à la formation continue de la part de son employeur. Pourtant, les entretiens d'évaluation représentent un moyen qui devrait permettre aux employeurs d'assumer leur responsabilité vis-à-vis du développement professionnel de leurs employés. En la matière néanmoins, le verdict est sans appel: plus de la moitié des travailleurs (55,9 pour cent) n'a jamais bénéficié d'un entretien d'évaluation, ou alors n'en a retiré que peu d'utilité ou de bénéfice. Trop souvent, ces entretiens sont perçus comme des instruments disciplinaires plutôt que comme des outils de soutien aux employés. Reste chez ces derniers la crainte de perdre leur emploi. En effet, presque un travailleur sur deux ne pense pas pouvoir retrouver un emploi à salaire équivalent s'il venait à perdre son poste.

L'étude montre bien que la grande flexibilité du marché suisse du travail bénéficie aux employeurs bien plus qu'aux employés. De plus, les employeurs se déchargent trop de leur responsabilité en matière de développement de leur personnel.

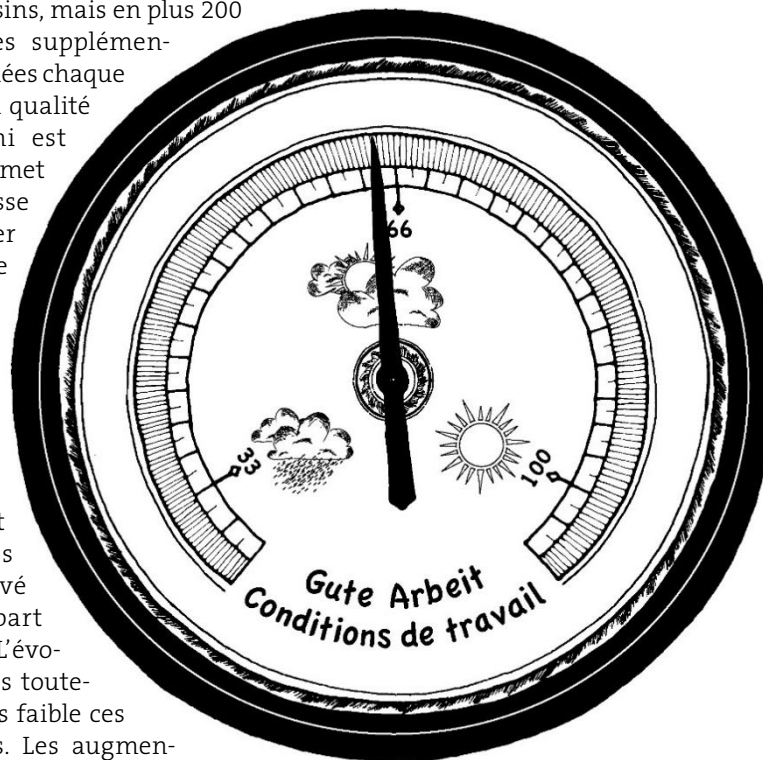
Beaucoup de prestations – pas assez de salaire

L'effort fourni par les travailleurs suisses est saisissant. Non seulement la durée hebdomadaire du travail est supérieure à

celle des pays voisins, mais en plus 200 millions d'heures supplémentaires sont effectuées chaque année. De plus, la qualité du travail fourni est élevée, ce qui permet à l'économie suisse de se distinguer de la concurrence internationale. En bref: les employeurs helvétiques disposent de collaborateurs motivés, engagés et performants, grâce notamment au niveau des salaires plus élevé que dans la plupart des pays voisins. L'évolution des salaires toutefois est restée très faible ces dernières années. Les augmentations zéro ont représenté la réalité de nombreux travailleurs, et les augmentations générales ont fait figure d'exception au profit de modestes adaptations individuelles. Le «Baromètre Conditions de travail» reflète une insatisfaction croissante des travailleurs en matière de revenu. Le pourcentage des salariés qui estiment que leur salaire n'est pas ou que peu en rapport avec leur performance a en effet augmenté de 9 pour cent. Presque un travailleur sur deux (44 pour cent) se déclare insatisfait de son salaire (voir graphique 2).

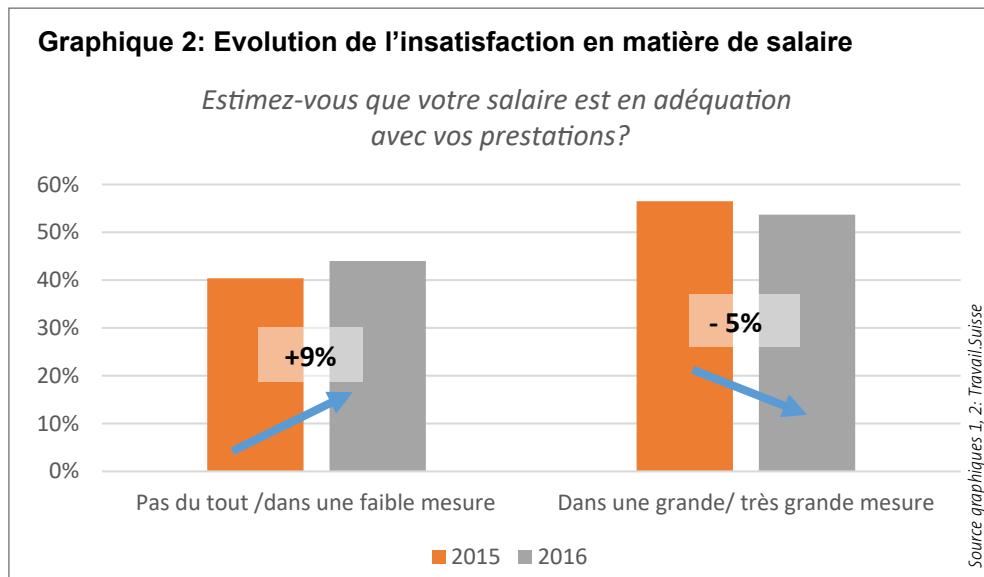
Grandes différences entre les régions et les branches

Le «Baromètre Conditions de travail» met en lumière d'importantes différences



dans l'évaluation des conditions de travail suivant les régions et les branches. Ainsi, celles-ci sont plus mauvaises au Tessin et dans la région lémanique. Les pressions élevées sur le marché du travail génèrent plus de stress et de pressions psychosociales, ainsi que de peur de perdre son emploi. Au niveau des branches, le commerce, l'hôtellerie/restauration et le secteur manufacturier sont les moins bien évaluées. En outre, les travailleurs des milieux de la finance et de l'assurance émettent le plus de doutes quant au sens et à l'utilité de leur activité.

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



Baromètre Conditions de travail

Le «Baromètre Conditions de travail» est un projet conjoint de Travail.Suisse et de la Haute-école bernoise BFH.

Les résultats complets ainsi que d'autres informations complémentaires sont disponibles sur www.travailsuisse.ch et www.montravail-montemps.ch

Secteur principal de la construction: conférence de branche

Bâtissons ensemble

C'est sous ce mot d'ordre que s'est déroulée le 19 novembre la conférence de branche du secteur principal de la construction. Cet appel visait à inciter les membres de Syna à façonner activement leur future convention nationale (CN) et les conditions de travail qui régissent les chantiers suisses. Les négociations relatives à la CN doivent s'achever au printemps prochain.

Après une brève introduction rappelant le thème de notre congrès «Mon travail – Mon temps», c'est avec le mot d'ordre «Bâtissons ensemble» qu'Ernst Zülle et moi-même avons accueilli les participants. Après la présentation de l'équipe «construction» de Syna, j'ai annoncé les derniers chiffres d'affaires du secteur principal de la construction. Ces chiffres, publiés par la Société suisse des entrepreneurs (SSE), sont bons: ils ont augmenté partout par rapport à l'an passé, justifiant l'augmentation de salaire de 80 francs que nous demandons pour 2017. Malheureusement, la SSE ne l'entend pas ainsi. En effet, malgré cette situation saine, elle refuse toute augmentation pour 2017. Elle motive sa position par la contribution patronale de 0,5 pour cent à la RA, décidée d'un commun accord entre les partenaires sociaux et la SSE il y a exactement une année pour éviter le vide conventionnel qui menaçait. A l'entendre, la marge de ma-



Logo: Syna

nœuvre pour des hausses de salaire serait donc nulle. En outre, les patrons prennent pour prétexte l'augmentation au 1^{er} janvier 2017 de un franc de l'indemnité journalière pour les repas de midi, également approuvée il y a une année, le niveau déjà élevé des salaires minimaux ou encore le renchérissement actuellement négatif. Cependant, même si la SSE ne semble pas vouloir céder sur la question des salaires, Syna n'a pas encore dit son dernier mot.

Registre de la branche

Dans le cadre des négociations en cours, Syna demande la création d'un registre suprarégional intersectoriel. Celui-ci devrait permettre de mettre à disposition, avec l'accord de l'entreprise concernée, les résultats des contrôles effectués sous la forme d'une attestation de convention collective de travail standardisée, pouvant donc être interprétée de manière uniformisée. Ce registre pourrait servir de base pour des systèmes d'information plus complets comme des badges de chantier (système électronique de saisie de données et de contrôle). Cette revendication est fondamentale pour soutenir les contrôles sur les chantiers et limiter la sous-enchère salariale. Autre point en discussion, faire passer les ouvriers au bénéfice de connaissances métier, mais sans attestation de formation, en classe salariale B après au maximum trois ans d'activité comme ouvriers de la construction. Cette promotion peut être repoussée par l'employeur d'au maximum une année, un report qui doit néanmoins être motivé auprès de la commission professionnelle paritaire.

Limiter le travail temporaire

La limitation du travail temporaire sur les chantiers fait également partie des négociations en cours. Même les employeurs sont mécontents lorsque leurs collègues créent une Sàrl et font appel à des travailleurs temporaires pour tous leurs mandats, minimisant ainsi le risque dans le cas où ils ne parviendraient pas à obtenir de nouveaux contrats. Engager des travailleurs temporaires durant l'été pour permettre aux collaborateurs de prendre deux ou trois semaines de vacances consécutives, ou pour gérer un pic



Guido Schluep est le nouveau secrétaire central du secteur principal de la construction.

Photo: Pascal Kemper

d'activité, a un sens. Cette pratique ne doit néanmoins pas devenir la norme, contrairement à ce qui prévaut actuellement sur de nombreux chantiers.

Mon travail – Mon temps

Dans l'esprit du thème de notre congrès, Syna exige que l'on définisse des critères justifiant l'interruption des travaux en plein air. La protection pour les travailleurs âgés, et le défraiement des temps de transport vers et depuis les lieux de rassemblement, font également partie des points de discussion. Dans l'esprit de notre initiative sur le congé paternité, nous demandons un congé de cinq jours à la naissance d'un enfant. Nous demandons en outre trois jours de congé payé lors d'un mariage ainsi que l'introduction d'un congé de formation.

guido.schluep@syna.ch,
secrétaire central du secteur principal
de la construction

Protestations dans le second œuvre romand

Les travailleurs étaient prêts à se battre

A l'appel des syndicats Unia et Syna, plus de 500 travailleuses et travailleurs du second œuvre ont pris part à des actions de protestation dans tous les cantons romands pour dénoncer la résiliation de leur convention collective de travail (CCT) par les employeurs.

En réponse à la dénonciation de leur CCT par le patronat, le vendredi 18 novembre dernier, plus de 500 travailleuses et travailleurs ont manifesté leur mécontentement face au vide conventionnel qui s'annonce pour 25 000 salariées et salariés du second œuvre romand au 1^{er} janvier 2017. Répondant à l'appel des syndicats Unia et Syna, ils ont participé dans tous les cantons romands et dans le Haut-Valais à des pauses de midi prolongées et à des interruptions de travail jusqu'en fin d'après-midi. Des rassemblements ont eu lieu à Renens, Bulle, Sion, Chênes-Bougeries, Neuchâtel, Delémont et Brigue. Avec cette première vague de protestation réussie, ils ont adressé un message fort au patronat de la branche, montrant qu'ils sont prêts à se battre pour le maintien de leur CCT et pour des améliorations matérielles.

Halte à la guerre des prix

Les syndicats s'opposent avec détermination à la destruction de la CCT du second œuvre romand. Ils critiquent également l'attitude irresponsable du patronat qui ouvre grand la porte au dumping salarial et à une guerre des prix sans précédent.

Vide conventionnel évité!

Cette journée d'action a eu comme effet de ramener les employeurs à la table de négociation. Ainsi, le 6 décembre dernier les employeurs ont retiré la résiliation de la CCT et sont entrés en matière sur les revendications syndicales pour des améliorations matérielles et la poursuite des négociations là où elles ont été interrompues en septembre. Les pourparlers continueront l'année prochaine. Réunis en assemblée à Lausanne, les délégué-e-s de Syna et d'Unia ont accepté



Une quarantaine d'ouvriers ont arrêté le travail sur le chantier de la future école de commerce de Frontenex à Chêne-Bougerie. Photo: Carlos Massas

Face au chaos qui guette la branche, Unia et Syna demandent aux employeurs de faire marche arrière et d'entamer des discussions sans conditions préalables.

Améliorations possibles et méritées

En outre, les syndicats ont rappelé qu'ils ne se contenteront pas d'une prolongation en l'état de la CCT. Des améliorations matérielles s'imposent sans attendre, notamment en ce qui concerne la compensation de la perte du pouvoir d'achat des salariés. Celui-ci n'a cessé de diminuer en raison notamment des augmentations incessantes des primes d'assurance maladie et de l'absence d'adaptations générales des salaires

pendant quatre ans lors de la dernière période conventionnelle. Des améliorations sont possibles et amplement méritées compte tenu de la vitalité économique de la branche.

tibor.menyhart@syna.ch,
secrétaire central du second œuvre



Le travail s'est arrêté sur le chantier du centre sportif Geshina à Glis; les ouvriers exigent une nouvelle CCT. Photo: Pascal Guntern

Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM)

Franc fort, Brexit et Trump

La suppression du taux plancher début 2015 a particulièrement affecté l'industrie MEM, qui a vu disparaître quelque 12 000 emplois. Néanmoins, la branche s'est peu à peu remise du choc... Jusqu'au Brexit, puis à l'élection de Donald Trump.

Au cours des deux dernières années, la majorité des entreprises sont parvenues à s'adapter à un environnement fluctuant, en particulier grâce à l'engagement extraordinaire des travailleurs (augmentation de la durée du travail). Les exportations ont poursuivi leur hausse, les carnets de commande se sont remplis, et les chiffres de l'emploi se sont stabilisés. Fin août, l'association patronale Swissmem titrait «Le creux de la vague est surmonté», et envisageait l'avenir de la branche avec un «optimisme mesuré». Cependant, les PME sont toujours confrontées à une importante pression sur les prix et sur les marges, synonyme pour certaines de lutte pour leur survie. Comment se présente l'avenir de cette fragile reprise?

Sortie britannique de l'UE

Le Brexit a constitué une première épreuve pour l'industrie MEM qui se reprenait timidement. Source d'incertitude dans la zone euro, il pourrait provoquer une nouvelle hausse du franc en tant que monnaie refuge. Après le «oui» britannique, une légère pression sur le franc suisse a effectivement été observée, suffisamment modeste toutefois pour que la banque nationale suisse puisse réagir. Les négociations inhérentes aux modalités de la sortie des Britanniques de l'UE comportent de nombreuses zones d'ombre. Tant que l'UE ne se sera pas accordée avec la Grande-Bretagne, elle ne cédera pas d'un pouce sur la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. En conséquence, l'économie suisse ne sait pas comment elle pourra encore accéder au personnel qualifié européen, ni dans quelle mesure un péril pèse sur les accords bilatéraux. Ce flou pourrait conduire certaines grandes entreprises à reconsidérer



Les événements politiques en Europe et aux Etats-Unis affectent fortement l'industrie MEM en Suisse.
Graphique: Fotolia

leur position et à renoncer à certains investissements dans notre pays. Syna exige que la mise en œuvre de l'initiative respecte les accords bilatéraux tout en favorisant les travailleurs indigènes.

Que fera Donald Trump?

L'élection de Donald Trump à la présidence américaine a également suscité un émoi mondial en raison de certaines de ses déclarations durant sa campagne. Cela ralentit l'économie mondiale, avec des conséquences sur les exportations suisses et, surtout, sur le franc. Les déclarations plus conciliantes de Trump après son élection ont contribué à calmer les inquiétudes, évitant une pression trop forte sur le franc. Le destin de l'accord de libre-échange entre l'UE et les Etats-Unis (TAFTA) reste toutefois flou. Cet accord était et reste très controversé, en raison notamment de ses dispositions sur la résolution des litiges, sur la sécurité alimentaire et sur l'accès aux marchés publics. Syna craint notamment qu'il profite avant tout au marché américain ultralibéral, au détriment des conditions de travail en Europe. L'accord TAFTA affecte en outre la compétitivité des produits suisses dans la zone euro et aux Etats-Unis. Le Conseil fédéral a ainsi prévu de demander rapidement l'adhésion

de la Suisse une fois l'accord conclu, acceptant de fait une possible détérioration des conditions de travail en Suisse. Si Trump fait capoter TAFTA, la situation restera inchangée, synonyme de répit bienvenu pour les conditions de travail en Suisse. Pas si mal au fond...

Temps de travail, stress, industrie 4.0

Ces événements mondiaux, associés aux mutations structurelles de l'industrie – l'industrie 4.0 – pèsent sur les conditions de travail en Suisse. Pour surmonter ces crises, les salariés doivent travailler plus longtemps, faire face à des exigences croissantes, alors que le coût de la vie augmente et que les salaires stagnent. C'est stressant! Voilà pourquoi Syna s'engage avec force pour une amélioration des salaires. De plus, Syna s'oppose à toute attaque contre l'enregistrement du temps de travail, pour éviter que le travail empiète encore plus sur les loisirs et que le labeur gratuit augmente. Le «Baromètre Conditions de travail» (pp. 4/5) reflète une insatisfaction croissante des travailleuses et travailleurs, à laquelle nos revendications «Mon travail – Mon temps» doivent répondre.

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

Région Neuchâtel

La CCT Santé 21 est sauvée!

Malgré un contexte économique et politique difficile, les partenaires sociaux ont négocié pendant près d'une année la prolongation de la convention collective de travail (CCT) Santé 21.

Un protocole d'accord avait été signé le 27 juin 2016 par tous les partenaires sociaux pour pérenniser la CCT. Il avait été ratifié par l'ensemble des représentants des employeurs et par deux tiers des représentants des employé-e-s, soit Syna et l'ASI. Seul le SSP avait apposé son refus. Le 27 octobre 2016, l'accord a finalement été ratifié par tous avec l'ajout d'une mesure concernant l'évolution de la grille salariale d'ici fin 2020.



Sauvetage de la CCT Santé 21: un soulagement pour des milliers de collaboratrices et collaborateurs!

Photo: Fotolia

Éléments saillants

Dès le 1^{er} janvier 2017, l'horaire hebdomadaire de travail passe de 40 à 41 heures. Les indemnités pour travail durant les week-ends et jours fériés passent de 8 francs à 6 francs par heure. La grille salariale sera augmentée de 1,2 pour cent. Aucun échelon (progression liée à l'ancienneté) ne sera attribué en 2017. Il sera accordé au 1^{er} janvier 2018. Le nombre de jours fériés ne change pas, mais 10 jours fériés sont garantis (contre 12 actuellement) s'ils tombent sur des week-ends. Un congé paternité de 5 jours est généralisé. Avant la fin 2020, la grille salariale sera augmentée de 1,2 pour cent. Il n'y aura plus de garan-

tie de salaire en cas de diminution de la grille salariale en lien avec le coût de la vie, permettant d'éviter des inégalités.

D'autres dispositions doivent encore faire l'objet de discussions entre les partenaires sociaux même si leur principe est déjà validé. Elles concernent notamment l'élargissement de la notion de proches aidants, l'extension des contrôles permettant de vérifier le respect de la CCT, la protection des lanceurs d'alerte ou encore le renforcement du droit syndical.

Nous nous félicitons d'avoir pu pérenniser une CCT unique permettant à plus de

5700 travailleurs-euses, œuvrant tant à HNE, NOMAD, CNP que dans des homes pour personnes âgées, de bénéficier de bonnes conditions de travail!

nathalie.matthey@syna.ch,
secrétaire régionale

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 1/17:

Clôture de la rédaction: 16 janvier
Date de parution: 3 février

Région Vaud

Nous avons le regret de faire part du décès de notre ami et membre du comité régional



**Monsieur
Jean-Marie
TOUSSAINT**

Notre collègue a beaucoup œuvré pour nos membres frontaliers et à la collaboration avec le syndicat français CFTC. Il a contribué à l'élaboration de la convention de St-Louis entre les deux syndicats. Il était conseiller des salariés à Pontarlier et connaissait très bien la législation suisse et française. Le comité régional fait part de sa tristesse et partage le deuil de sa famille et de ses amis.

Région Fribourg

Branche automobile

Les séances de négociations des derniers mois entre les partenaires sociaux, soit les représentants de l'UPSA Fribourg, Syna et Unia, n'ont à ce jour pas abouti.

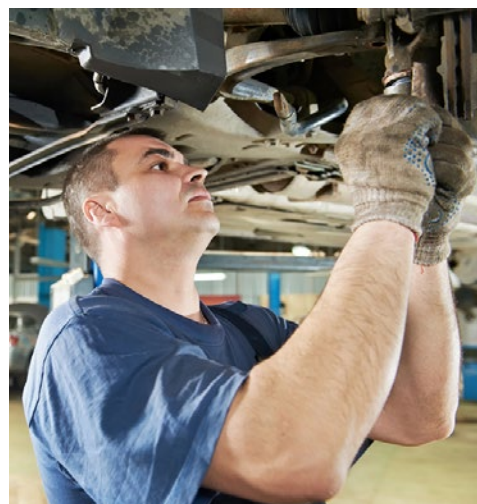
Les syndicats ont demandé le renouvellement de la CCT et quelques modifications touchant en particulier le temps de travail, thème cher à Syna. Une adaptation des vacances de 22 à 25 jours a été demandée pour rejoindre la pratique de l'artisanat, tout comme une modeste amélioration du congé paternité visant à se rapprocher de notre initiative pour un congé paternité de 20 jours.

Les employeurs sont venus à la table de négociations avec pour mot d'ordre de négocier la CCT à la baisse uniquement, dans une volonté de se rapprocher le plus possible des minimas fixés par le Code des obligations, en ramenant les 22 jours de vacances à 20 jours, en s'attaquant au treizième salaire, à la protection contre le licenciement durant une incapacité de tra-

vail, à la répartition de la prime de l'APG maladie, ainsi qu'aux augmentations de salaire fixées dans la CCT. L'UPSA a été jusqu'à rejeter un simple renouvellement de la CCT actuelle sans modification.

Risque de vide conventionnel

Cette attitude est irresponsable. Un vide conventionnel conduit au dumping salarial, dé-régularise le marché du travail et la branche. Sans CCT, les contrôles des entreprises vont s'arrêter, ouvrant la porte aux abus en termes de temps de travail, de salaire, ou au travail au noir. Les employeurs affichent également leur mépris envers la formation dans leur branche. Leurs mécaniciens et mécatroniciens seraient trop payés; ils ne mériteraient pas les salaires définis par la CCT! Quel message transmet l'UPSA à nos jeunes? Alors que l'association patronale vante le travail de qualité de ses membres à la radio et tente de promouvoir les apprentissages dans la branche automobile, ses membres proposent des conditions de travail aux limites fixées par le CO, et sujettes à l'arbitraire de la négociation individuelle. Syna



Employé-e-s du secteur automobile: mobilisez-vous pour défendre vos conditions de travail!

Photo: Fotolia

invite ses membres à se mobiliser: syndiquez-vous, syndiquez vos collègues et revendiquez avec nous une CCT de qualité et des salaires corrects pour 2017!

veronique.rebetez@syna.ch,
responsable régionale

Région Fribourg/Neuchâtel

Les +55 ans à l'honneur

En cette fin d'année 2016, Syna Fribourg/Neuchâtel a le plaisir de communiquer à ses membres seniors différentes activités qui leur sont destinées.

Les discussions politiques concernant l'âge de la retraite, et en particulier les rentes, tant du premier pilier que du deuxième, vont bon train. Alors que l'espérance de vie augmente, nos aînés sont de plus en plus sollicités notamment comme proches aidants, ou même comme travailleurs seniors. Dans le même temps, leur budget se réduit et l'employabilité des travailleurs de plus de 55 ans se précarise.

Afin de thématiser plus particulièrement le travail des aînés, ses défis et ses problématiques, le comité des rentiers organise

pour 2017 une conférence-débat autour du thème: «travailler au-delà de 60 ans». Plus d'information vous sera transmise dans le courant du printemps 2017.

Cours pour les + 55 ans

Notre institut de formation ARC a prévu quelques cours qui s'adressent tout particulièrement aux personnes de plus de 55 ans. Pensez à vous inscrire suffisamment tôt auprès de Mme Chantal Gagnebin au tél. 031 370 21 11.

- 2 juin 2017: Comprendre mon règlement de prévoyance professionnelle (caisse de pension)/Delémont
- 12 juin 2017: Comment faire pour obtenir les prestations complémentaires auxquelles j'ai droit (AI-AVS)/La Neuveville
- 26 et 27 juin 2017: Ma retraite dans moins de 10 ans! Comment m'y pré-

parer financièrement et moralement/Chavannes de Bogis

- 24 octobre 2017: Je suis ou serai proche aidant! Comment concilier mon travail et mon aide aux proches?/Lausanne
- 13 septembre 2017: Donations et fiscalité: ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine en 2017?/Villars-sur-Glâne.

Impôts

Pour que votre déclaration d'impôts ne soit plus un casse-tête, vous avez la possibilité de vous faire aider pour la remplir pour un montant très intéressant. Prenez rendez-vous auprès de notre spécialiste, Mme Tercier, au tél. 077 494 70 51, suffisamment tôt afin de réserver votre rendez-vous.

veronique.rebetez@syna.ch,
responsable régionale

Région Fribourg

Section Artisanat: rejoins notre comité!

Notre toute jeune section de l'Artisanat du Grand Fribourg s'est constituée en avril 2014 en présence de plus de 90 personnes.

Animée par Thierry Jaquet (responsable du gros œuvre) et Giuseppe Di Mauro (responsable du second œuvre et des migrants), elle compte déjà plus de 700 membres après à peine plus de deux ans d'existence. Sa dernière Assemblée Générale, organisée le 9 avril 2016 au Restaurant du Barrage à Rossens, a réuni 101 personnes!

Notre actuel comité est composé de six membres: Romain Pilloud (président), Aurelio Castrianni (vice-président), Américo Lourenço (caissier), Louis Menoud, Charles-Henri Oberson et Antonio Da Cunha. Nous sommes toujours à la recherche d'un septième membre pour compléter notre comité, de préférence dans le second œuvre. N'hésite pas à manifester ton intérêt, notre comité se fera un plaisir de t'accueillir. Comme l'illustrent ces images, ton engagement te permettra de vivre de précieux moments de partage et d'amitié.

giuseppe.dimauro@syna.ch,
secrétaire régional



Les membres de la nouvelle section de l'Artisanat du Grand Fribourg réunis en AG ce printemps. Moments de partage et de convivialité. Photos: Syna

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



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!

Région Romandie

Noël solidaire

Noël approche, souvent synonyme de fête, de temps passé en famille, d'échange de cadeaux, et de repas festifs. Pour les plus démunis et les personnes seules, Noël est un jour comme un autre, parfois juste un peu plus difficile. Quelques pistes pour un peu de solidarité...

Dans quelques jours, nous fêterons Noël. Depuis plusieurs semaines, nos rues et nos places scintillent de tous leurs feux, des effluves de pain d'épice et de vin chaud parfument les marchés de Noël qui animent nos quartiers, et nos enfants attendent avec impatience l'arrivée des vacances et du Père Noël. La période de l'Avent, Noël, les Fêtes du Nouvel An, autant de moments heureux pour toutes celles et ceux qui ont la possibilité de se retrouver en famille pour célébrer ces moments importants. Des instants en revanche parfois difficiles pour les personnes seules, isolées, ou pour les plus démunis. Chez Syna, nous avons en commun des valeurs de cohésion, de solidarité, de camaraderie. Nous vous présentons donc ici quelques possibilités pour pimenter vos Fêtes de fin d'année d'une note de solidarité.

Action de Noël de Brücke · Le Pont

Brücke · Le Pont, l'association d'entraide de Syna, propose des cadeaux solidaires. Vendus par des bénévoles sur des marchés de Noël, ou en ligne sur le site de l'association, ils contribuent à financer des projets de développement favorisant les compétences professionnelles, les droits du travail et le revenu des travailleuses et des travailleurs. www.bruecke-lepont.ch/fr/actions/weihnachts-aktion

Marché de Noël solidaire

Depuis dix ans, la Fédération vaudoise de coopération (Fedevaco) et Pôle Sud organisent chaque année à Lausanne un marché de Noël solidaire. Les cadeaux achetés permettent de soutenir les actions conduites en Suisse et ailleurs par les 40 associations participantes. Artisanat ou produits gastronomiques du monde entier, les produits proposés permettent de



Comme bien d'autre, le marché de Noël de Montreux scintille de 1000 lumières...

Photo: Suisse Tourisme, Christof Schuerpf

dénicher des cadeaux variés et originaux, mais surtout solidaires! De nombreux autres marchés de Noël dans toute la Suisse romande sont une vitrine pour de petits artisans locaux qui méritent eux aussi notre soutien... Ne les oublions pas au moment de boucler nos achats de Noël! Trouvez un Marché de Noël proche de chez vous: www.marches-noel.org/category/marches-de-noel-en-suisse

Action «Offrir son aide»

L'action «Offrir son aide» lancée par l'Entraide Protestante Suisse (EPER) propose des cadeaux tout à fait étonnants! Chèvre, mulet, plant de mangrove, réservoir d'eau ou abri à tomates: quelque part dans le monde, une personne dans le besoin recevra de la part de votre proche ce cadeau magnifique qui pourrait bien changer sa vie. Votre proche pour sa part recevra un certificat cadeau. Un moyen original d'afficher sa solidarité avec les plus démunis. www.offrir-son-aide.ch

Bénévolat: offrir son temps

Durant les fêtes, différentes villes, communes et associations mettent sur pied des lieux d'accueil qui permettent aux personnes isolées d'être entourées pour célébrer Noël. A Neuchâtel, Noël autre-

ment accueille chaque année près de 2000 personnes pour fêter sans interruption du 24 décembre à 15h au 25 décembre à 20h. A Lausanne, le Réseau Evangélique de Lausanne et environs organise chaque année un Noël pour tous le 24 décembre au soir. Année après année, ces manifestations et bien d'autres encore comptent sur le soutien de nombreux bénévoles pour accueillir les personnes de passage et animer la soirée. Offrir un peu de son temps, une manière différente et solidaire de célébrer Noël...

Action «2 x Noël»

L'action «2 x Noël», organisée sous l'égide de la Croix-Rouge pour la 20^{ème} fois déjà, permet de faire connaître aux plus démunis les joies de Noël, les plaisirs d'ouvrir un cadeau... Denrées non périssables, produits d'hygiène et de toilette, fournitures scolaires et chaussures pour enfants font partie des contenus très appréciés, tout comme les jouets en parfait état délaissés par vos enfants au profit des nouveaux gadgets reçus à Noël... www.2xnoel.ch

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Frontalieri

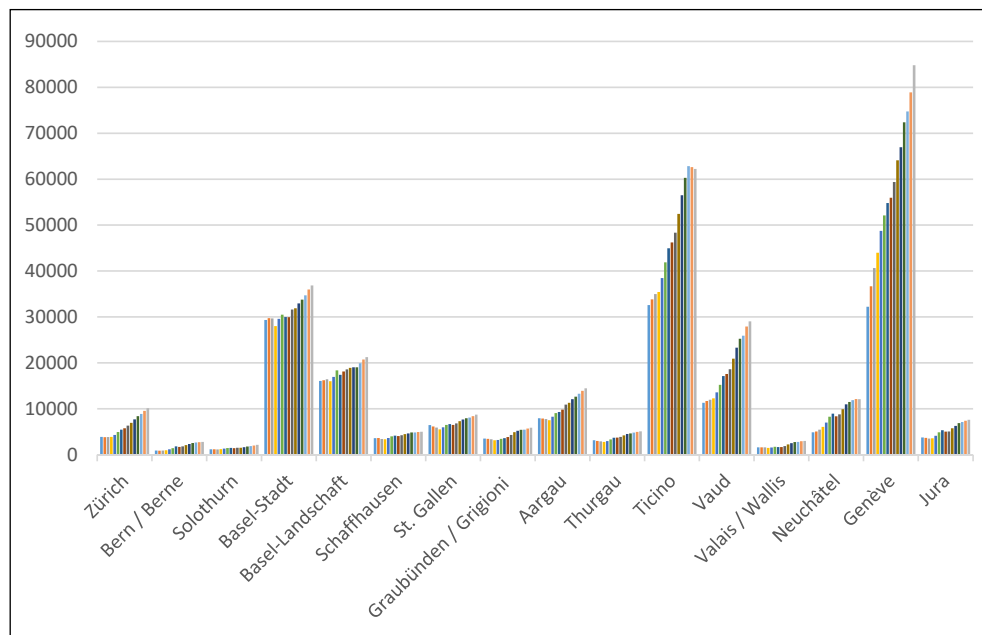
Un fenomeno trascurabile?

Con l'introduzione della libera circolazione delle persone tra Svizzera ed UE, anche il numero di frontalieri è aumentato. Nel Cantone Ticino è stata recentemente approvata un'iniziativa per limitare questo genere di immigrazione. Ma sull'onda della globalizzazione e della mobilità facilitata, il tema sarà di viepiù stretta attualità!

La migrazione del lavoro all'interno dell'Europa non è un problema recente, così come non lo è la quotidiana o settimanale migrazione dei frontalieri. Ma dal 2002, e più precisamente con l'introduzione degli accordi sulla libera circolazione con l'UE, in alcuni Cantoni svizzeri i permessi per frontalieri sono aumentati in maniera esponenziale, raddoppiando ad esempio in Ticino e a Ginevra (vedi grafico). In questi Cantoni l'accresciuta mobilità è considerata un problema. Nell'autunno del 2016 il popolo ticinese ha pertanto accolto un'iniziativa lanciata dalla sezione cantonale dell'UDC che consente alle imprese locali di assumere personale domiciliato all'estero solamente se possono comprovare che non c'è disponibilità di manodopera indigena. Questa iniziativa potrebbe ledere il diritto federale vigente (legge sugli stranieri) e vari contratti internazionali sulla libera circolazione delle persone, e la sua costituzionalità deve ancora essere verificata. Di sicuro, al suo successo alle urne ha contribuito anche il fatto che per l'attuazione del nuovo articolo 121a della Costituzione federale il Consiglio nazionale non ha tenuto conto della proposta del Ticino di considerare le differenze regionali per definire i livelli di criticità.

Occorre informare e consigliare

Un importante compito dei sindacati, che si trovano confrontati con questi problemi, è quello di informare le lavoratrici e i lavoratori stranieri. È la mancanza di prospettive future all'estero a spingere queste persone a cercare un impiego in



Numero di frontalieri per Cantone di occupazione, 3° trimestre 2002 – 3° trimestre 2016 Fonte: Syna

Svizzera. Questi lavoratori, inoltre, sono particolarmente esposti al rischio di dumping salariale e lavoro nero. Perciò, devono essere informati sulle condizioni di lavoro vigenti e sulle assicurazioni sociali. E, come compito tipicamente sindacale, sono necessari controlli a tappeto nei rami economici particolarmente toccati da questi fenomeni (controlli basati sul rischio).

Per migliorare la situazione economica dei frontalieri sono stati sottoscritti svariati accordi tra Stati che regolamentano, ad esempio, la doppia imposizione, l'assicurazione contro la disoccupazione o il diritto a una rendita di vecchiaia o invalidità. Questi argomenti sono cruciali per i lavoratori ed evidenziano l'importanza di affrontare le lacune assicurative che si creano accettando un lavoro all'estero. Alla manodopera estera Syna offre pertanto consulenze professionali in questi complessi ambiti, in collaborazione con i partner INAS e ACLI. Per ottenere una consulenza specifica in lingua italiana, informati presso il tuo segretariato regionale!

Consigli Sindacali Interregionali (CSIR)

Proprio per discutere ed affrontare insieme tutte queste problematiche, sin dalla fine degli anni settanta nelle regioni di frontiera europee sono state create delle confederazioni che riuniscono sindacati nazionali ed esteri. Attorno alla Svizzera i

consigli sindacali interregionali sono sei. Molte risposte ai problemi del lavoro transfrontaliero devono essere trovate a livello politico – ma attraverso azioni comuni è più facile mettere in evidenza le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori europei!

Su quest'onda, il Dipartimento relazioni internazionali del nostro partner italiano CISL ha incentrato il suo seminario del 15 e 16 novembre 2016 sullo statuto dei lavoratori frontalieri, affinché si giunga a rafforzare la posizione legale di questi lavoratori. Il convegno ha anche evidenziato con forza come la crescente mobilità stia rendendo il lavoro transfrontaliero sempre più attuale. Il mondo politico è chiamato, anche a livello europeo, ad affrontare le problematiche del transfrontaliero; con la sua richiesta di uno statuto generale riconosciuto sulla figura del lavoratore frontaliere, la CISL fa una proposta per risolvere il problema. Ma in un'era di tendenze disintegrative nell'UE (vedi la Brexit), la visione di un'Europa sociale non ha vita facile. Il congresso CSIR della triplice frontiera Germania-Francia-Svizzera (Dreiländereck) del 2 dicembre ha affrontato proprio questa problematica, mostrando che le organizzazioni per i lavoratori non possono sottrarsi al compito di affrontare questi problemi.

selina.tribbia@syna.ch, responsabile del servizio delle politiche sociali

Rama terminación de edificios: protestas en toda la Suiza Romanda

Trabajadores listos para luchar

Más de 500 trabajadores participaron el 18 de noviembre en las protestas en la Romandía. Denunciaron vehementemente a la rescisión de su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) por los empresarios. Y están listos para luchar por mejoras laborales y la preservación de su CCT.

En respuesta al término unilateral del CCT por los empresarios, el 18 de noviembre más de 500 trabajadores y trabajadoras demostraron su descontento por su situación a causa de la disolución del Contrato General, que afectará a más de 25 000 empleados en la Romandía a partir del 1 de enero del 2017. En respuesta a la llamada de Syna y Unia, los trabajadores participaron en todos los cantones de la Suiza Romanda y en el Alto Valais con una prolongada pausa de mediodía y paros hasta la tarde. Diferentes marchas se realizaron en Renens, Bulle, Sitten, Chêne-Bougeries, Neuenburg, Delsberg y Brig. Con esta exitosa primera ola de protestas se ha mandado un fuerte mensaje a los empresarios.

No a la rebaja de salarios

Los sindicatos se oponen firmemente a la destrucción del CCT de la Romandía. También critican la actitud irresponsable de los empresarios, al abrir la puerta de par en par al dumping salarial y a una guerra de salarios sin precedentes. En vista del caos que amenazaba al sector, Syna y Unia hicieron un llamado a los empleadores a que se retractaran para iniciar conversaciones sin condiciones preexistentes sobre este tema.

Mejoras más que merecidas

Por otro lado, los sindicatos ya anunciaron que no estarían satisfechos con una extensión del CCT en su estado actual. Se necesitan implementar mejoras tangibles, especialmente en lo referente a la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores. Este se ha reducido a causa de la subida de precios en los seguros de salud y la falta de ajuste salarial en los cuatro últimos años desde el último Contrato General. Las mejores son



120 trabajadores de la Rama terminación de edificios se reúnen en Bulle para un almuerzo colectivo y exigen retomar las negociaciones.

Foto: Giuseppe Di Mauro



Representantes sindicales de Unia y SCIV discuten con Gilles Granges, presidente de la confederación empresarial de Pintores y Albañiles y jefe de la firma Gypsa SA.

Foto: SCIV

posibles a causa de la fuerza económica de la industria; y sobre todo son merecidas.

Se ha evitado la rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo

A raíz del día de protestas los empresarios han vuelto a la mesa de negociaciones. Estos retiraron el pasado 6 de diciembre la rescisión unilateral del CCT y accedieron a las peticiones sindicales de mejoras significativas y la retoma de las negociaciones que habían sido suspendidas en septiembre. Estas continuarán durante el próximo año. En la reunión en Lausana los delegados de Syna y Unia acordaron cerrar un

compromiso con los empresarios con el propósito de evitar la rescisión del CCT durante el 2017. Los empresarios por su parte aceptaron el ajuste del bono de alimentación pasando este de 17 a 18 francos y la subida del sueldo mínimo en 30 rappen por hora (alrededor de 53 francos mensuales). Los sindicatos tienen la determinación de seguir avanzando en este sentido durante las negociaciones del próximo año.

tibor.menyhart@syna.ch,
secretario central del sector
de la terminación de edificios

Ramo da construção civil: Conferência da indústria

Construa connosco

Foi sob este slogan que se realizou a conferência do ramo da construção civil no dia 19 de novembro. Este slogan apelava aos membros da Syna para contribuírem ativamente para o futuro do seu contrato coletivo de trabalho (CCT) e das condições de trabalho nos estaleiros suíços. As negociações relativamente ao CCT deverão estar concluídas na próxima primavera.

Após uma breve introdução ao nosso tema do congresso «O meu trabalho – o meu tempo», eu e Ernst Zülle demos as boas-vindas aos participantes da conferência sob o novo lema da construção «Construa connosco». Após a apresentação da nova equipa do setor da construção da Syna, dei a conhecer os mais recentes números do volume de negócios do ramo da construção civil. Os números publicados pela Associação Suíça dos Empreiteiros da Construção Civil (ASEC) são positivos. Em relação ao ano anterior, estes números registaram um aumento em todos os campos. Na realidade, isto são boas condições para justificar o aumento do salário em 80 francos para o ano de 2017, que exigimos. No entanto, a ASEC ainda encara esta situação de maneira diferente. Apesar da positiva situação das encomendas para o ano de 2017, não querem conceder qualquer aumento salarial. Eles remetem para a dedução de 0,5 por cento nas contribuições para a FAR por parte do empregador, a qual já tinha sido decidida há exatamente 1 ano num acordo entre os parceiros sociais e a ASEC, de modo a evitar uma lacuna contratual. Por essa razão, argumentam que já não existe qualquer margem de manobra para aumentos salariais. Além disso, os empreiteiros fazem referência ao aumento, igualmente negociado há um ano, do subsídio de alimentação em um franco a partir do dia 1 de janeiro de 2017, considerando o nível de salário mínimo já muito elevado, bem como a inflação atual negativa. Apesar de a ASEC ainda não ter

feito qualquer cedência no que diz respeito aos salários, para a Syna ainda nada está decidido.

Registo de indústrias

Nas negociações em curso, a Syna exige a criação de um registo inter-regional e interprofissional. Este deve disponibilizar, de acordo com a respetiva empresa, os resultados dos controlos realizados, sob a forma de um certificado do contrato de trabalho coletivo normalizado e de fácil interpretação. O registo poderia servir como base para sistemas de informação avançados, tais como uma identificação dos estaleiros de obras (sistema eletrónico de controlo e de recolha de informação). Esta é uma exigência fulcral, para apoiar os controlos dos estaleiros de obras e reduzir o dumping salarial. Um outro ponto em discussão nas negociações em curso é o facto de os trabalhadores da construção civil, com conhecimentos técnicos mas sem carteira profissional, serem promovidos para a classe salarial B, o mais tardar, após 3 anos de atividade. Esta promoção pode ser adiada pelo empregador por um período máximo de mais um ano. Contudo, o empregador deve justificar essa decisão à comissão profissional paritária.

Limitação do trabalho temporário

Uma outra exigência nas negociações em curso é a limitação do trabalho temporário nos estaleiros de obras. Nem mesmo os empreiteiros veem com bons olhos quando os seus colegas profissionais decidem trabalhar por conta própria com uma limitada e cobrem todos os trabalhos com trabalhadores temporários, de modo



Logótipos: Syna



Guido Schlupe é o novo secretário central para o ramo da construção civil. Foto: Pascal Kemper

a manter baixo o risco de não receberem trabalhos futuros. O trabalho temporário faz sentido nos meses de verão, para que os trabalhadores possam receber duas a três semanas de férias de uma só vez ou para colmatar as situações de picos de trabalho. Contudo, esta situação não se pode tornar permanente, tal como acontece em muitos estaleiros de obras.

O meu trabalho – o meu tempo

Em sintonia com o nosso tema do congresso, a Syna exige critérios definidos que justifiquem uma interrupção de trabalho para trabalhos ao ar livre. A proteção contra os despedimentos para trabalhadores mais velhos, o tempo de viagem de ida e volta a partir e para o local de reunião dos trabalhadores, que deve ser compensado no salário de base, são outros dos pontos das negociações. De modo a apoiar a nossa iniciativa de licença de paternidade, exigimos 5 dias de licença de paternidade após o nascimento de um bebé. A completar as nossas exigências estão três dias livres remunerados após o casamento, assim como uma licença para formação.

guido.schlupe@syna.ch,
secretário central da construção civil

Cours 2017



Cours pour tous

15 mars	Ma déclaration d'impôts 2016 sans maux de tête!	Sion
22 mars et 3 avril	La PNL accessible à tous et son utilisation professionnelle et privée	Sion
6 et 7 avril	Le stress? Je gère!	Jongny
12 avril	Comment positiver au quotidien (lors de situation de contraintes professionnelles ou autres)?	Sion
24 avril	Comment créer son compte Facebook et l'utiliser à bon escient à des fins professionnelles!	Fribourg
26 avril	Apprendre à gérer ses priorités!	Lausanne
4 et 5 mai	A la découverte de l'Aikido verbal: développer son aptitude à la communication!	Neuchâtel
10 et 17 mai	Les Métaprogrammes ou les structures de nos logiques de perception	Sion
11 et 12 mai	Mon profil de couleurs pour mieux communiquer au travail! NOUVEAU!	Morat
15 et 16 mai	S'affirmer dans le monde professionnel grâce au théâtre!	Bienne
2 juin	Pour les membres de 40 à 55 ans: Comprendre mon règlement de prévoyance professionnelle (caisse de pension)!	Delémont
9 juin	Des outils pour être encore plus performant professionnellement et avec son entourage!	Vevey
12 juin	Comment faire pour obtenir les prestations complémentaires auxquelles j'ai droit (AI-AVS)? NOUVEAU!	La Neuveville
23 juin	Avoir le sens de la répartition dans les situations difficiles! NOUVEAU!	Yverdon-les-Bains
26 et 27 juin	Ma retraite dans moins de dix ans! Comment m'y préparer financièrement et moralement?	Chavannes-de-Bogis
11 et 20 septembre	Les conflits dans l'entourage professionnel	Sion
15 et 29 septembre	Découvrir et apprivoiser ses vulnérabilités pour oser plus! NOUVEAU sur 1,5 jours!	Lausanne
25 et 26 septembre	Savoir négocier face à l'employeur!	Jongny
27 septembre	Nouveautés jurisprudentielles	Fribourg
5 et 6 octobre	Les clés d'une communication efficace!	Montreux
11 octobre	Savoir et oser dire non!	Sion
19 octobre	Droit du travail!	Aigle
23 octobre	Comment construire son image professionnelle via les réseaux sociaux? NOUVEAU!	Fribourg
24 octobre	Je suis ou serai proche aidant! Comment concilier mon travail et mon aide aux proches âgés? NOUVEAU!	Lausanne
25 octobre	La gestion des peurs et des crises sur sa place de travail!	Sion
9 novembre	Motivation et confiance en soi: secrets de l'anti-burnout! NOUVEAU!	Sion
24 novembre	Info ou Intox: dix clés pour reconnaître la désinformation! NOUVEAU!	Neuchâtel

Cours italien

18 marzo	Facebook, giochi online e telefonini: cosa preoccupa i genitori?	Oltén
13 maggio	Autodifesa verbale: Come difendersi dagli attacchi verbali aggressivi	Oltén
10 giugno	Come affrontare un colloquio di lavoro	Lucerne

Cours Seniors

13 septembre	Donations et fiscalité: ce qu'il faut savoir pour bien transmettre son patrimoine en 2017	Villars-sur-Glâne
--------------	---	-------------------

Cours informatique

17 mars	Découvrir Windows et assurer la maintenance de mon PC	Yverdon-les-Bains
1 ^{er} et 8 juin	Word et ses nombreuses possibilités	Yverdon-les-Bains
27 octobre	Power Point: être capable de créer une présentation complète	Yverdon-les-Bains
3 et 10 novembre	Excel et ses nombreuses astuces	Yverdon-les-Bains

Cours pour jeunes adultes

10 et 11 mars	Conseil de jeunesse (Jeunesse.Suisse)	Berne
---------------	---------------------------------------	-------

Cours pour secrétaires syndicaux et commission du personnel

15 septembre	Syna: négociations salariales 2017/2018: combien et que demandons-nous?	Oltén
2 octobre	Stratégie de négociations: échanges d'expériences et théorie	Vevey
22 novembre	Gestion de conflits (pour les représentants du personnel/commission du personnel) NOUVEAU!	Lausanne

Ces cours sont gratuits pour les membres Syna.

Vous trouverez tous les détails sur www.formation-arc.ch. Nous nous ferons un plaisir de recevoir votre inscription soit par le site, soit par tél. au 031 370 21 11 et nous répondrons volontiers à vos éventuelles questions.

Votre institut de formation ARC vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année.

Agriculture

Fenaco économise sur les salaires

Au cours des négociations salariales pour 2017, Syna a obtenu une hausse de 0,7 pour cent de la masse salariale. Fenaco refuse en revanche une nouvelle fois de garantir des salaires minimaux pour le personnel qualifié. Au vu de l'introduction prochaine de la convention collective de travail (CCT) des shops de stations-service, elle se retrouve sous pression en ce qui concerne la durée du travail.

Syna n'est pas en mesure de conclure les négociations salariales avec Fenaco par une augmentation générale des salaires pour l'ensemble du personnel. L'entreprise tient à poursuivre sa politique d'augmentations individuelles, pour lesquelles elle prévoit une hausse de 0,7 pour cent de la masse salariale. Il est regrettable que

quelque 0,2 pour cent de cette somme soit déduite pour des réajustements structurels, ce qui signifie qu'il ne reste que 0,5 pour cent pour les augmentations salariales de 2017. Syna juge ce résultat plutôt maigre, d'autant que la répartition s'effectuera de manière purement individuelle.

Lutte pour les salaires minimaux

Syna regrette que Fenaco ne soit pas prête à introduire des salaires minimaux contraignants pour le personnel qualifié. L'entreprise souhaite en effet continuer à les fixer de manière unilatérale – ce qui lui permet de les faire varier à la hausse comme à la baisse.

Cette année, Fenaco se déclare toutefois prête à une plus grande transparence dans la mise en œuvre des prochaines négociations salariales. Il devrait ainsi être possible, à l'avenir, de savoir combien de collaborateurs et collaboratrices ont reçu une augmentation de salaire et si des travailleurs âgés en profitent également. Ceci constitue un pas important pour les négociations salariales à venir, car cela permet de déterminer si certains groupes de tra-



Aucune augmentation générale des salaires pour employé-e-s de Fenaco. Photo: Fenacopress

vailleurs ont un besoin de rattrapage. Il est prévu que la nouvelle CCT pour les shops de stations-service en Suisse soit introduite au printemps. Cette CCT exerce une pression supplémentaire sur Fenaco pour abaisser les durées de travail traditionnellement élevées dans le commerce de détail.

claudia.stoekli@syna.ch,
secrétaire centrale de l'agriculture

Nouvelle convention collective de travail (CCT)

Une CCT pour les shops de stations-service

Il est prévu que la nouvelle CCT pour les shops de stations-service soit déclarée de force obligatoire (DFO) au printemps 2017. Un événement à marquer d'une pierre blanche dans une branche aux horaires de travail extrêmement libéralisés et aux conditions d'embauche difficiles. Nous vous en dévoilons déjà les grandes lignes.

Syna a négocié le contenu de la CCT pour les shops de stations-service de toute la Suisse au cours des deux dernières années, dans le but qu'elle soit déclarée de force obligatoire (DFO) et que tous les employés de cette branche puissent bénéficier de meilleures conditions de travail. Les négociations se sont achevées cet été sur un succès, et leur

issue a désormais été publiée dans la feuille officielle suisse du commerce. Syna espère que la procédure d'obtention de la DFO ne prendra pas trop de temps pour que les travailleurs de la branche puissent bénéficier de meilleures conditions de travail, garanties par la CCT, dès le printemps 2017.

Des améliorations de fond

Cette nouvelle CCT se distingue entre autres par des salaires minimaux garantis, un 13^e salaire et de nombreuses réglementations solides relatives au temps de travail – par exemple une semaine de travail de cinq jours et 42 heures, 22 à 25 jours de vacances ou un taux d'occupation garanti avec salaire mensuel à partir d'un emploi à 60 pour cent. La CCT contient par ailleurs de bonnes réglementations des congés maternité et paternité. Elle prévoit également le remboursement des contributions professionnelles à hauteur de 0,25 pour cent du

salaire; un avantage supplémentaire pour les membres Syna. Autre particularité: la nouvelle CCT ne s'appliquera pas dans le canton de Lucerne, qui dispose déjà d'une CCT cantonale qui restera en vigueur. En outre, des modifications mineures peuvent encore être apportées à la CCT en raison de la procédure de DFO en cours. Nous vous informerons dès que nous connaîtrons la date exacte de son entrée en vigueur.

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

Publication dans la feuille officielle suisse du commerce

Tu trouveras la CCT sous www.syna.ch > Branches > Shops de stations-service > Publications FOSC ou sous <https://goo.gl/IDgegl>

Une retraite bien méritée

Merci pour tout, Kurt!

Kurt a été et restera un syndicaliste. Durant 35 ans, il a fait de sa vocation son métier. Un parcours jalonné de beaucoup de sueur, d'une pincée d'énerverment, d'une bonne dose d'humour et de nombreux succès. Pour l'ancien président de Syna, l'heure de la «retraite active» a sonné.

En tant que collaborateur de la caisse de chômage de la Fédération chrétienne des travailleurs de la construction (FCTC, aujourd'hui Syna), puis comme secrétaire régional du Syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services (FCOM, aujourd'hui Syna), Kurt s'est toujours engagé pour les chômeurs, et contre le chômage. Il s'est ainsi opposé avec succès à la fermeture d'Elektrolyse à Steg, a initié des programmes pour l'emploi qui forment aujourd'hui encore la base du programme OPRA.

Famille syndicale – syndicat des familles

Kurt s'est toujours engagé pour des conditions de travail favorables à la vie de famille.

En tant que membre du Grand Conseil et syndicaliste, il a obtenu une hausse des allocations familiales et a co-initié l'allocation ménagère introduite en Valais. La collaboration et le développement des syndicats chrétiens lui tiennent aujourd'hui encore à cœur. Qu'il s'agisse de l'organisation du personnel de vente et d'autres branches du secteur tertiaire, de Travail.Suisse, de la collaboration avec les syndicats chrétiens du Tessin et du Bas-Valais... Kurt est toujours de la partie.

La collaboration syndicale est importante à ses yeux. Impossible de dénombrer toutes les réunions de commissions fédérales ou de la Suva où ce président de Syna passionné a défendu les vues des travailleuses et travailleurs. En tant que fervent défenseur

du pluralisme syndical et des solutions constructives entre partenaires sociaux, Kurt n'a jamais craint la confrontation avec les employeurs et les syndicats de gauche. En revanche, tant que nos principes étaient à ses yeux respectés, il a toujours collaboré de manière constructive avec nos concurrents. C'est ainsi en grande partie à Kurt que nous devons le fait que Syna et Unia soient parvenus à s'accorder avec les entrepreneurs pour maintenir la retraite à 60 ans.

Cher Kurt, au nom des membres de Syna et du mouvement syndical, merci, et tous nos vœux de bonheur et de santé à toi et ta famille!

arno.kerst@syna.ch, président



Kurt (à gauche) et Nicola, votre humour et votre convivialité nous manqueront!

Photo: Syna

Toi aussi, tu l'as mérité, Nicola!

Un syndicaliste pur-sang s'en va

Nicola Tamburrino, secrétaire central et «syndicaliste pur-sang», prend une retraite bien méritée.

Nicola était devenu membre du syndicat FCOM en 1978 déjà, avant d'endosser le rôle de secrétaire régional pour la région d'Oltén/Aarau comme syndicaliste «actif». Le 1^{er} janvier 1992, Nicolas était promu secrétaire central et membre du comité directeur de FCOM. Co-initiant et promoteur de la fusion des syndicats chrétiens, il a contribué à la naissance de Syna le 1^{er} octobre 1998.

L'artisanat, son royaume

Issu d'une formation professionnelle technique, il était dans l'ordre des choses

qu'il suive des branches dans ce domaine, comme la technique des bâtiments, l'électricité et la métallurgie, entre autres.

Dans toutes les branches placées sous sa responsabilité, Nicola a toujours su mener à bien des négociations de CCT et salariales. Ses compétences et ses talents de négociateur étaient très appréciés des partenaires sociaux. «Chercher des solutions, ne pas se disperser», telle était sa devise. Nicola a également mis à profit ses connaissances approfondies de la branche au sein de différentes commissions paritaires nationales et fondations de prévoyance.

Nicola Tamburrino, qui a beaucoup contribué à l'apport de nouveaux membres, au développement économique et à

l'image positive de «son» syndicat, peut quitter Syna la tête haute, lui qui a toujours donné la priorité aux intérêts des membres. La qualité de son soutien, de ses conseils et de son accompagnement a été très appréciée.

Un syndicaliste pur-sang prend une retraite bien méritée. Merci pour ta précieuse collaboration avec le Comité directeur et dans le secteur de l'artisanat. Nicola, nous te souhaitons de pouvoir profiter du temps à disposition pour ta famille, tes loisirs et tes virées en moto. C'est ton temps, savoure-le!

hans.maissen@syna.ch,
directeur du secteur de l'artisanat

Formation continue

Employeurs, soutenez-nous!

Des emplois remplacés par des algorithmes au fonctionnement toujours plus complexe, dotés de la capacité d'apprendre. Un niveau de vie qui ne peut être maintenu. Ces craintes, l'économie 4.0 les alimente. Comment pouvons-nous contrer l'obsolescence programmée de nos capacités?

«Dès cette saison, des policiers des pistes avec brevet fédéral assumeront les tâches de surveillance des transports dans les domaines skiabiles. Ces professionnels sont particulièrement nombreux dans la spécialisation «service de patrouille». Ils rappellent à l'ordre les skieurs trop rapides et dangereux, distribuent des amendes en cas de comportement imprudent. Les spécialistes en «catégorisation» observent les sportifs et collent des autocollants bleus ou rouges sur le casque des novices, symbole de la piste la plus difficile qui leur est accessible.»*

Difficile de cerner les pistes accessibles aux skieurs munis d'un autocollant bleu ou rouge. En effet, en ce début de saison de ski, la police des pistes ne sera pas encore au rendez-vous. En fait, ce métier n'existe pas. Ou pas encore? En effet, si nous tenons compte de tous les métiers voués à disparaître au profit de nouveaux algorithmes, nous avons urgemment besoin de nouvelles professions.

La formation continue ouvre des portes

Les auteurs de la stratégie «Suisse numérique» de la Confédération, présentée en avril 2016 et qui aborde les différents défis que posent les bouleversements économiques en cours, restent étonnamment vagues sur le sujet. Même si la politique numérique de la Confédération entend accorder une place centrale à l'humain, les moyens d'y parvenir restent flous. Au point 4.6.2, le rôle fondamental de la formation et de la formation continue, et la nécessité de promouvoir des emplois dans ce domaine, sont néanmoins évoqués.

Revenons un instant sur l'exemple fictif de cette police des pistes: quelles capa-



«Et si tu aidais à construire l'avenir?» Cette locomotive porteuse de message voyage à travers la Suisse.
Photo: Colette Kalt

cités et quelles compétences sociales une personne doit-elle avoir à son actif pour travailler dans la police des pistes? Il faut être un grand amateur de ski, savoir faire preuve d'empathie, garder son calme en toutes situations et avoir des qualités de médiateur. Les personnes réunissant toutes ces compétences semblent promises à un bel avenir dans la profession. Ces qualités pourraient-elles s'avérer utiles pour travailler comme spécialiste en grands animaux? En effet, en été la neige se fait rare, obligeant les membres de la police des pistes à se trouver une nouvelle occupation. Le retour des ours, loups et lynx dans les montagnes nous met au-devant de nouveaux défis que des professionnels engagés dans la tolérance et l'acceptation, capables de proposer des solutions pragmatiques, pourraient être aptes à relever.

Apprendre tout au long de la vie

Si l'on en croit les prévisions des économistes, le monde du travail 4.0 redonnera aux compétences sociales leurs lettres de noblesse, aux côtés des compétences métier. Cela signifie que les employeurs doivent prendre leurs responsabilités. En effet, ce sont eux qui élaborent des stratégies permettant de piloter leur exploitation et de planifier son avenir. Grâce à une habile planification, il leur revient

également de déterminer quels collaborateurs doivent bénéficier de quelle formation à quel moment. Ceci ne signifie toutefois pas qu'il faille attendre tranquillement qu'une proposition toute faite nous soit servie sur un plateau d'argent. Il est en effet impératif de savoir prendre l'initiative, signe de compétence sociale. En plus, suivre une formation continue peut aussi être plaisant. Les cours dispensés par l'institut de formation ARC de Syna sont particulièrement adaptés. En effet, il suffit d'apporter du temps et de la motivation, le financement des cours étant entièrement assuré par Syna pour ses membres. Pourquoi ne pas profiter des fêtes pour réfléchir à tête reposée aux activités qui te plaisent particulièrement, aux compétences sociales que tu aimerais pouvoir plus utiliser, ou que tu souhaiterais acquérir?

Alors que la Loi sur la formation continue s'apprête à entrer en vigueur, le moment est bien choisi pour présenter ces projets à ton supérieur hiérarchique. Syna te souhaite une belle et heureuse année 2017!

Colette Kalt, directrice de la communication et des campagnes, kommunikation@syna.ch

* *Métiers d'avenir*; Brochure de l'Ensemble de médias spécialisés Panorama.

Troisième génération

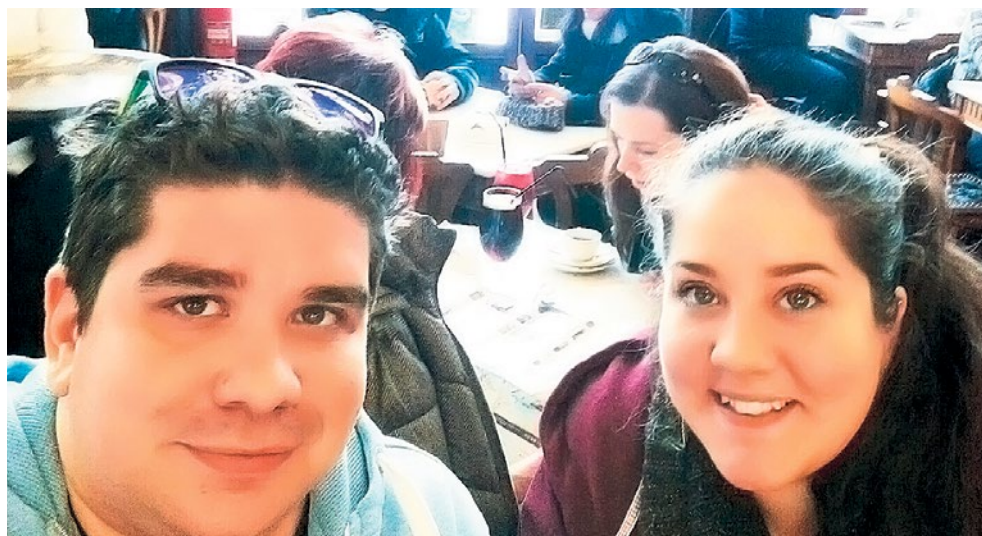
Naturalisation facilitée

Une initiative sur laquelle nous serons invités à voter le 12 février 2017 demande que les jeunes dont les grands-parents ont émigré en Suisse puissent bénéficier d'une naturalisation facilitée. Syna compte parmi ses collaborateurs de nombreux jeunes concernés par cette initiative.

Cela fait plus de huit ans que l'initiative d'Ada Marra (VD/PS) fait des allers-retours au Parlement. En 2004, le peuple suisse a rejeté de peu deux initiatives qui prévoyaient une naturalisation facilitée pour la deuxième génération et automatique pour la troisième. Ce nouveau projet de loi prévoit enfin de confier à la Confédération la responsabilité de naturaliser la troisième génération, ce qui aurait notamment pour avantage d'éviter à chaque demandeur ou demandeuse de prouver son intégration. Dans ce projet, l'intégration est estimée acquise. Aujourd'hui, les conjoints étrangers de citoyens suisses peuvent obtenir une naturalisation facilitée après trois ans déjà. La procédure est plus rapide, les conditions harmonisées dans tout le pays. En outre, les frais sont moindres. Pourquoi les petits-enfants des immigrés ne devraient-ils pas eux-aussi être considérés comme intégrés sans bureaucratie inutile?

La définition que fait le projet de Loi de la notion de membres de la famille de la troisième génération est relativement étroite. Exemple: les jeunes de moins de 25 ans au bénéfice d'un permis C, nés en Suisse, ayant suivi au moins cinq ans de scolarité en Suisse, dont au moins un des deux parents possède un permis C et dont un grand-parent a bénéficié d'une autorisation de séjour en Suisse. On estime qu'environ 4000 à 5000 personnes répondent à ces critères.

Syna soutient cette initiative qui aurait dû passer il y a déjà longtemps. Si tu partages notre avis, signe notre appel en ligne sur: www.3eme-generation.ch.



Pour Barbara, entretenir les traditions de son pays d'origine (ici au Café Majestic à Porto, Portugal) est aussi important que la vie dans sa patrie, la Suisse.
Photo: Barbara André

Interview de Barbara André, collaboratrice administrative au secrétariat régional de Zurich et étrangère de troisième génération:

Selina Tribbia: Qu'est-ce que la Suisse représente pour toi?

Barbara André: Je me sens chez moi en Suisse. J'y ai ma famille proche, mes amis, j'y ai effectué ma formation (études de droit) et j'y travaille. Toute ma vie se déroule en Suisse, c'est mon chez-moi, ma patrie.

Qu'est-ce que le Portugal représente pour toi?

J'ai mes racines dans ce pays, qui est le pays d'origine de ma famille. J'associe le Portugal avec beaucoup de traditions familiales et de souvenirs.

Comment tes proches te voient-ils: comme une Suissesse ou une Portugaise?

Mes proches me considèrent comme une Suissesse, vu que je parle par exemple toujours allemand avec mes frères et sœurs. Pour eux, nous sommes plus suisses que portugais.

Est-ce un problème pour toi?

Non, pas du tout. Comme je l'ai dit, j'ai mes racines au Portugal, mais c'est en Suisse que je me sens chez moi.

Que signifie pour toi le fait d'être intégrée?

Pour moi, une personne est intégrée lorsqu'elle connaît et suit les traditions

d'un pays. Il n'est pas nécessaire de parler parfaitement la langue du pays, mais il faut quand même bien la maîtriser. Je pense qu'au-delà des critères, c'est plutôt un sentiment (sentiment d'appartenance).

Où vois-tu ton avenir?

En Suisse, clairement. Très franchement, je ne peux pas du tout m'imaginer vivre ailleurs.

Trouves-tu juste que depuis quelques années les autorités suisses adoptent une attitude stricte par rapport à l'intégration des demandeurs?

Oui et non. Je pense qu'il est juste de demander qu'une personne soit bien intégrée avant de la naturaliser. Il est parfois difficile de bien cerner l'intégration d'une personne avec des outils administratifs.

Pourquoi oui, pourquoi non?

Oui, parce que la naturalisation ne doit pas être exigée pour obtenir des avantages X ou Y. Je pense que l'on devrait se faire naturaliser parce que la Suisse est devenue notre patrie. Quand la naturalisation est motivée par ce fait, je pense qu'il ne devrait pas y avoir d'obstacles superflus.

selina.tribbia@syna.ch,
responsable de la politique sociétale