

syna Magazine

Le syndicat



Photo: Fotolia

Vent contraire sur l'industrie suisse

Dans le secteur de l'industrie, licenciements collectifs et restructurations se succèdent. Des milliers d'emplois ont disparu l'an dernier, et ce n'est pas fini. Syna réclame depuis longtemps que la Confédération, les cantons, les employeurs et les employés travaillent ensemble à l'élaboration d'une stratégie pour l'industrie permettant de sauver la place industrielle suisse.

Pages 6 et 7

Contre la volonté du peuple

Le peuple, les cantons et les employés sont opposés à une prolongation des heures d'ouverture des magasins. Le Conseil national n'a pas hésité à faire fi de toutes ces opinions, et à se prononcer en faveur de la nouvelle loi sur les heures d'ouverture des magasins. **Page 3**

Est-ce encore sain?

Les hôpitaux privatisés exigent une baisse des coûts et une hausse de la productivité. Le personnel de la santé doit donc se montrer flexible. Vie privée et sociale, mais aussi motivation, se retrouvent le plus souvent sur la touche. Pour Syna, une autre voie est possible. **Page 5**

Sommaire

Heures d'ouverture des magasins	Page	3
Formation continue	Page	4
Santé	Page	5
Stratégie pour l'industrie	Pages	6-7
Valora	Page	8
Chemchina	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 Lidl et CCNT gastronomie	Page	17
Formation continue dans la construction	Page	18
Numérisation de l'économie	Page	19
Swisskills	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 Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch

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

Impression et expédition LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

Modifications d'adresses à info@syna.ch

Prochaine édition Vendredi, 8 avril

Clôture de la rédaction Mercredi, 23 mars, 12h00

Un lion insatiable



Les crises économiques, financières et de la dette qui se succèdent ont-elles conduit à une réflexion orientée sur l'économie durable? Malheureusement, non. Le lion indomptable du capitalisme rugit plus fort que jamais. La priorité accordée à la satisfaction des actionnaires cause des dommages partout dans le monde. En effet, cette pensée axée exclusivement sur la maximisation du profit des actionnaires a mis le couteau sous la gorge du monde entier. Tout est fait pour permettre des bénéfices à court terme, quel qu'en soit le coût. L'intérêt général ou des travailleurs n'intéresse plus personne; le profit des actionnaires est placé sur un piédestal. Lorsque les objectifs ambitieux ne sont pas atteints, on restructure sans pitié aucune. Les réflexions à long terme visant à garantir la pérennité d'une entreprise et de ses emplois ont été remises aux oubliettes et ne sont plus d'actualité.

Obsession impitoyable du profit ...

Un exemple? Sulzer versera cette année 500 millions de francs de dividendes extraordinaires à ses actionnaires! A lui seul, Viktor Vekselberg touchera 315 millions. En parallèle, un programme de restructuration de 200 millions de francs est annoncé, avec un nombre encore inconnu de suppressions de postes. Voilà ce qui se passe aujourd'hui!

La crise financière de 2007 a freiné la marche triomphale des actionnaires, sans pouvoir l'arrêter. En Suisse, le franc fort

illustre bien ce phénomène. Des entreprises industrielles en difficulté sont rachetées dans un but de profit à court terme. Immanquablement, les employés en souffrent, car ils perdent leur poste pour permettre une augmentation immédiate des bénéfices au profit des actionnaires. Même sans rachats, ces pratiques ont des conséquences fatales: lorsque les marges bénéficiaires d'une entreprise diminuent, le temps de travail est immédiatement augmenté – mais pas les salaires évidemment – et des licenciements massifs sont annoncés. Ceci dans le seul but de garantir que les dividendes versés aux actionnaires sont préservés. Et ceci malgré le fait que des bénéfices – peut-être un peu moins confortables – continuent d'être enregistrés. Le rachat d'Alstom par General Electric (GE) illustre parfaitement ce phénomène. Malgré un bénéfice incroyablement de plus de 26 milliards, les Américains de GE ont mis en Suisse plus de 1300 salariés à la porte.

... contre préservation du savoir-faire

Et que penser des reprises par des entreprises (étatiques) chinoises, comme dans le cas de Syngenta? Syna constate que la priorité des Chinois ne semble pas être les gains à court terme, comme dans le cas d'investisseurs financiers, mais plutôt la préservation du savoir-faire. Ainsi, dans les entreprises en mains chinoises comme les ateliers de Swissmetal, le commerce de textile d'OC Oerlikon ou encore le fabricant de montres Eterna, le statu quo est de mise et l'emploi est préservé.

La crainte de perdre son emploi, générée par la priorité donnée à la satisfaction des actionnaires, est malheureusement instrumentalisée par la droite. On recherche des boucs émissaires là où ils ne sont pas, en exacerbant les sentiments xénophobes. En rejetant l'initiative de mise en œuvre le 28 février 2016, le peuple suisse a, avec raison, dit «stop». Ce dont la place industrielle suisse a avant tout besoin, c'est d'une stratégie pour l'industrie que Syna réclame depuis longtemps. Une stratégie qui ne contribue pas à remplir les poches des actionnaires, mais qui favorise une économie responsable et la préservation de l'emploi.

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

Heures d'ouverture des magasins

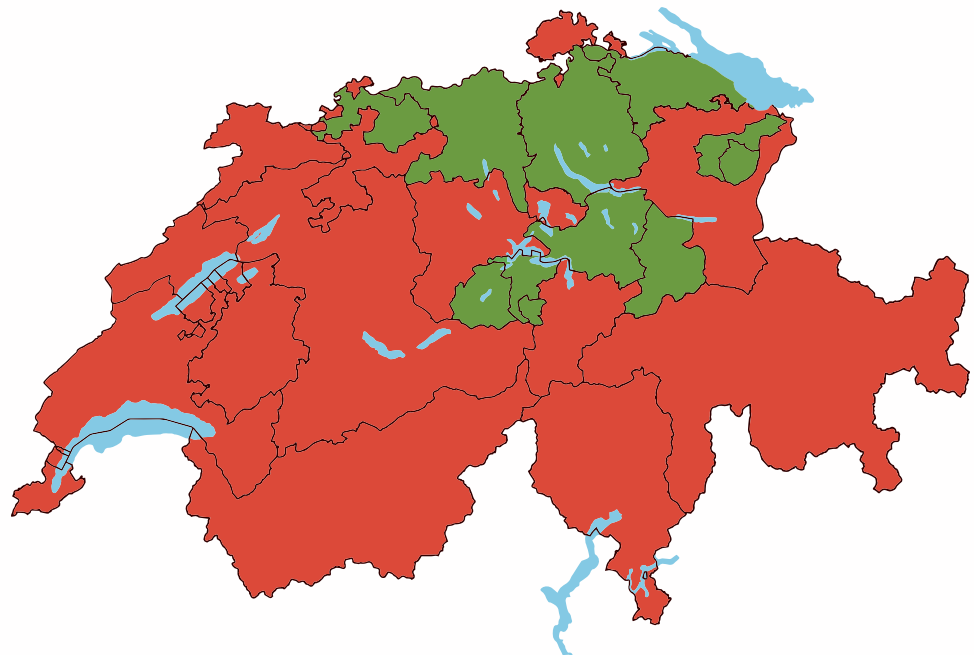
Conseil national: personnel de vente lésé

Lors de sa session de printemps, le Conseil national s'est prononcé en faveur d'une nouvelle loi sur l'ouverture des magasins (LOMag), et donc contre les intérêts du personnel de vente. Cette décision reflète clairement le fait que l'équilibre des forces politiques a changé et que la protection des conditions de travail n'est plus prioritaire.

Les luttes qui entourent la prolongation des heures d'ouverture des magasins et la menace qu'elle fait planer sur les conditions de travail des employés du commerce de détail perdurent. Sous la houlette des partis bourgeois, le Conseil national a décidé lors de sa session de printemps d'accepter la nouvelle loi fédérale sur l'ouverture des magasins. Celle-ci conduit à une détérioration des conditions de travail de 200 000 salariées et salariés. En effet, une prolongation des heures d'ouverture a pour conséquence des horaires de travail allongés et plus irréguliers. Or des horaires fragmentés et flexibles entravent la participation des employés à la vie familiale et sociale, aussi bien la semaine que le week-end. Par conséquent, tous les sondages indiquent que le personnel du commerce de détail s'oppose à une prolongation des heures d'ouverture des magasins.

Dix-sept cantons touchés

Les cantons s'opposent également à cette nouvelle loi. En effet, sous couverture d'«harmonisation», les représentants de l'économie veulent imposer une libéralisation conséquente des heures d'ouverture, avec une nouvelle loi fédérale qui imposerait des ouvertures jusqu'à 20h en semaine et jusqu'à 19h le samedi, et se substituerait aux dispositions en vigueur actuellement au niveau cantonal. Pour la grande majorité des cantons, cela impliquerait la nécessité d'adapter les heures



Conséquences de la LOMag sur les cantons (rouge = prolongation des heures d'ouverture des magasins).
Graphique: Travail.Suisse

d'ouverture cantonales des magasins. 17 d'entre eux devraient prolonger leurs heures d'ouverture pour respecter cette nouvelle loi (voir infographie). Ironiquement, ce sont les milieux politiques toujours prompts à mettre en avant la souveraineté cantonale qui veulent aujourd'hui utiliser le levier national pour imposer une libéralisation des horaires dans le commerce de détail contre les intérêts cantonaux.

La volonté du peuple n'est pas respectée

Ces chicaneries au niveau national sont d'autant plus incompréhensibles que, depuis 2009, pas moins de dix votations concernant une prolongation des heures d'ouverture des magasins ont eu lieu au niveau cantonal. Dans neuf cantons sur dix, le peuple s'est prononcé contre une telle mesure. A cela s'ajoutent encore les refus véhéments opposés aux modèles de

libéralisation totale dans plusieurs cantons. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que les gouvernements cantonaux s'opposent à cette loi. Le Conseil national passe clairement à côté de la volonté des cantons, de celle des peuples cantonaux et des intérêts des travailleurs du commerce de détail. Le signal est clair: au cours des prochaines années, le Parlement nouvellement élu se préoccupera moins que son prédécesseur des intérêts des travailleuses et travailleurs.

Il appartient désormais aux conseillères et conseillers aux Etats de prouver qu'ils représentent les cantons et non l'économie. En effet, s'ils ne donnent pas un coup d'arrêt à cette course folle à la libéralisation lors de leur prochaine session, un référendum sera inévitable.

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

Loi sur la formation continue

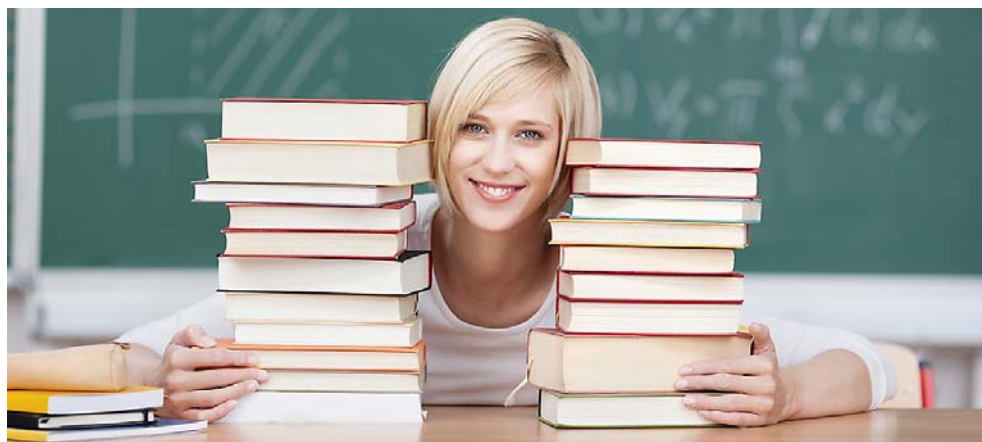
Soutien à la formation continue

La nouvelle loi sur la formation continue (LFCo) entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017. C'est la première à avoir une portée nationale, et elle vise avant tout à renforcer la formation continue en Suisse. Travail.Suisse et Syna attendent de cette loi qu'elle améliore l'accès des travailleurs à la formation continue.

La nouvelle loi sur la formation continue sera un outil important pour les travailleuses et les travailleurs. Soulignant que «la formation continue relève de la responsabilité individuelle», elle appelle les travailleurs à s'intéresser régulièrement à leur formation continue. La loi exige par ailleurs également un engagement du patronat.

Une plus grande responsabilité

Les employeurs publics et privés sont en effet tenus de favoriser la formation continue de leurs collaborateurs (Art. 5.2 LFCo). Concrètement, cela signifie que leur devoir de sollicitude envers leurs salariés s'étend également au domaine de la formation continue. C'est-à-dire, qu'ils doivent par



La formation continue, importante pour tous.

Photo: Fotolia

exemple créer un environnement favorable à la formation au sein de leur entreprise. Les collaborateurs sont donc en droit d'attendre de leur employeur qu'il mette à disposition une stratégie de formation continue en entreprise qui indique clairement ses engagements et la manière dont il entend mettre à disposition des ressources temporelles, financières et organisationnelles. Il faut également souligner l'importance de cette loi en termes d'équité des chances, le devoir de sollicitude s'étendant à tous les collaborateurs sans exception.

Faire des efforts pour sa formation continue

Les collaborateurs pour leur part sont également tenus de manifester de l'intérêt pour la formation continue, par exemple dans le cadre d'entretiens d'évaluation. En effet, leur employeur n'a pas à les décharger de cette responsabilité. En cas d'intérêt, ils sont en droit d'attendre de leur employeur que celui-ci les soutienne dans le cadre de la stratégie de formation continue de l'entreprise. Une bonne préparation est importante avant un entretien sur le sujet avec son employeur. Dans ce cadre, les bilans de compétences proposés par les offices d'orientation professionnelle peuvent être utiles. Pour sa part, l'institut de formation ARC offre également des cours adaptés (voir encadré), gratuits pour les membres de Syna.

Le devoir de sollicitude ne représente néanmoins pas l'unique raison qui doit motiver les employeurs à mettre sur pied une stratégie de formation continue. En effet, les problématiques actuelles (évolutions techniques et sociales, franc fort,

bouleversement démographique et pénurie de personnel qualifié) nécessitent des mesures de formation diversifiées permettant d'assurer que le personnel soit capable de surmonter les défis qui se présentent.

Contribution des syndicats

Les syndicats ont également une responsabilité en termes de formation continue des salariés, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la loi sur la formation continue.

En effet, nous avons pour mission de nous engager pour des conditions-cadre optimales pour la formation continue des salariés, et d'assister ces derniers dans la conception et la mise en œuvre de leur propre stratégie de formation continue. Pour ce faire, les conventions collectives de travail représentent un outil important, tout comme notre travail sur le plan politique, mais aussi l'institut de formation que nous avons mis en place. Autre instrument important pour nous, le «baromètre Conditions de travail», qui nous aide à mesurer régulièrement le soutien que les employeurs apportent à leurs collaborateurs. Enfin, nous avons également élaboré une brochure sur le thème de la planification de la formation continue et, depuis le 1^{er} janvier 2016, nous avons mis sur pied une nouvelle organisation répondant au nom de Travail.Suisse Formation. Celle-ci doit servir à promouvoir la formation continue grâce à toute une série d'outils (relations publiques, projets, réseautage).

Bruno Weber-Gobet, responsable de la politique de formation,
weber@travailsuisse.ch

Cours ARC No 13:

Savoir négocier face à l'employeur

Date: 23 et 24 mai 2016

Lieu: Rolle

Cours ARC No 16:

A la découverte de l'Aikido verbal: développer son aptitude à la communication!

Date: 9 et 10 juin 2016

Lieu: Delémont

Cours ARC No 20:

Les clés d'une communication efficace

Date: 12 et 13 septembre 2016

Lieu: Puidoux

Inscrivez-vous en ligne sous

www.formation-arc.ch,

arc@travailsuisse.ch / 031 370 21 11.

Santé

Le temps, un bien précieux

Les privatisations d'hôpitaux et d'établissements médico-sociaux se poursuivent. Pour les collaborateurs, les valeurs qui prévalaient dans un «marché protégé» ne sont par conséquent plus garanties. Ainsi, le temps est devenu un bien encore plus rare, et donc précieux.

Souvent, des motifs humanitaires guident le choix d'exercer une profession de la santé: aider, faire le bien, tout en retirant également une satisfaction personnelle. Les personnes qui choisissent ces métiers sont engagées, flexibles, travaillent le week-end et la nuit et viennent en renfort lorsqu'un ou une collègue vient à manquer. Seul le sentiment que la qualité de l'accompagnement et des soins des patients qui leur sont confiés est mise en péril, qu'elles n'ont plus suffisamment de temps pour une discussion personnalisée et que leurs tâches relèvent du travail à la chaîne, conduit ces personnes à dénoncer leurs conditions de travail.

Les individus ne sont pas un facteur de coûts

La plupart des membres du secteur de la santé qui s'adressent à nous le font pour des questions liées à la gestion du temps. Mon employeur est-il en droit d'annuler mon service deux heures avant qu'il ne débute? Est-il normal que je doive travailler quatre week-ends d'affilée? Ai-je le droit de rester à la maison quand mon enfant est malade? Les voix s'élèvent de plus en plus nombreuses pour appeler à un changement d'attitude et demander la reconnaissance du fait que le temps personnel de chacun constitue une valeur rare et précieuse. Ainsi, les travailleuses et travailleurs ne sont pas (ou plus) prêts à être à disposition 24 heures sur 24. Ils mettent en avant leur éthique du travail et refusent d'être considérés en premier lieu comme des coûts d'exploitation.

La flexibilité a un prix

On observe une recherche d'optimisation à tout prix afin de réduire les coûts de per-



Syna soutient le personnel de la santé pour qu'il n'offre pas son temps aux employeurs sans exiger de contrepartie.
Photo: Fotolia

sonnel qui, dans le secteur de la santé, représentent 80 pour cent des coûts totaux. Les seules possibilités d'économies résident souvent dans le rapport entre la charge de travail et l'affectation du personnel. Ainsi, le mot d'ordre est le suivant: personnel minimum pour charge de travail maximale. Dans la pratique, une flexibilité toujours plus grande est exigée des collaborateurs. La plupart des établissements introduisent le temps de travail annualisé afin de pouvoir utiliser leur personnel en fonction de leurs besoins durant toute l'année. En matière d'organisation du temps, anticiper a du sens. En effet, «le temps c'est de l'argent»; une maxime qui a aujourd'hui plus de sens que jamais. Toutefois, elle ne doit pas être appliquée uniquement par les employeurs. En effet, les collaborateurs doivent pouvoir faire valoir le fait que leur temps est également précieux, et être en mesure d'exiger une contrepartie pour son utilisation. L'importante pénurie actuelle en personnel de soins qualifié doit renforcer cette revendication.

Les solutions innovantes de Syna

Les seize conventions collectives accompagnées par Syna dans le secteur de la santé contiennent des dispositions à la fois innovantes et contraignantes permettant de valoriser la flexibilité tout en désamorçant les tensions qui existent dans le cadre de l'équilibre entre travail et loisirs. Quelques exemples parmi d'autres: compensation financière importante pour les modifications de planning à brève

échéance; droit à deux week-ends de congé par mois; détermination de la variation maximale mensuelle du temps de travail; récompense de la fidélité à un employeur par une augmentation des vacances après trois ans déjà. De plus, nous nous engageons pour que l'obligation d'enregistrer le temps de travail, à laquelle est soumis l'employeur, soit expressément mentionnée dans chaque convention. En effet, il s'agit là d'un prérequis fondamental pour éviter le travail gratuit.

irene.darwich@syna.ch et
lise.nobs@syna.ch,
secrétaires centrales de la santé

Des membres recrutent des membres

Syna s'engage pour un monde de 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!

Une année avec le franc fort

Appel de Syna pour une stratégie pour l'industrie

Une année s'est écoulée depuis la décision de la Banque nationale suisse (BNS) de supprimer le taux plancher. Bien que l'euro reprenne peu à peu des couleurs face au franc suisse, les entreprises suisses sont toujours à la peine. Première victime, l'industrie, sur laquelle plane une menace de désindustrialisation. C'est pourquoi Syna demande l'élaboration d'une stratégie contraignante visant à protéger l'industrie suisse.

La faiblesse de l'euro – respectivement la force du franc suisse – reste un sujet d'actualité brûlante pour l'économie suisse. Certes, la récession que l'on craignait n'a pas eu lieu, et les chiffres du chômage n'ont pas connu d'augmentation dramatique (valeurs corrigées des variations saisonnières: 3,2 pour cent en décembre et 3,4 pour cent en janvier 2016). Néanmoins, plus de 13 000 places de travail ont été supprimées en Suisse, dont la majeure partie dans l'industrie. La question est donc de savoir comment la place industrielle suisse peut être protégée et soutenue.

Augmentation du temps de travail un peu partout

En 2015, les entreprises d'industrie à l'exportation ont dû s'accommoder du fait que leurs produits avaient subi un renchérissement de presque quinze pour cent du jour au lendemain. Elles sont nombreuses à avoir réagi par une augmentation du temps de travail, un gel des engagements, une délocalisation des emplois à l'étranger ou encore par l'introduction de salaires en euros. Jusqu'à aujourd'hui, quelque 80 entreprises industrielles soumises à la convention collective (CCT) de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) ont décidé de prolonger le temps de travail. Cette mesure n'est toutefois acceptable que lorsqu'elle vise à surmonter des difficultés économiques ayant



Dans le cadre de la manifestation Alstom, Mathias Regotz demande une nouvelle fois une stratégie suisse pour l'industrie.
Photo: Colette Kalt

généralisé une perte ou s'appêtant à en causer une dans les six mois. Or c'est là que le bât blesse: quand une mesure est-elle justifiée car elle sert à préserver des emplois et non à garantir le bénéfice de l'entité? En effet, toutes les entreprises ne sont pas touchées de la même manière. Nombre d'entre elles continuent d'enregistrer des bénéfices, peut-être légèrement moins importants.

Le franc fort comme outil de déréglementation

Dans de nombreux cas, les accords d'augmentation du temps de travail ont été conclus dans le seul but d'atténuer la baisse des bénéfices – le tout aux frais des travailleurs. C'est par exemple ce qui s'est passé au sein de l'entreprise technologique Bühler et du groupe industriel Georg Fischer. D'autres entreprises comme le spécialiste de la technique du bâtiment Sauter à Bâle ont procédé à des délocalisations et à des licenciements en dépit d'une augmentation du temps de travail, dont le but est pourtant de préserver l'emploi. A cela s'ajoute le fait que les politiciens et employeurs du camp bourgeois exigent une

importante déréglementation. La Loi sur le travail et l'enregistrement du temps de travail en particulier – donc les conditions de travail dans leur ensemble – se retrouvent sous pression et menacent de se détériorer. Après avoir gelé, voire baissé, les salaires, les patrons posent de nouvelles exigences. Le tout sous prétexte de franc fort et de protection de l'industrie. Nonobstant ces revendications, il est indéniable que l'industrie suisse souffre réellement du franc fort. De plus, l'évolution structurelle de l'industrie (que l'on appelle aussi industrie 4.0) a des conséquences. Il faut donc agir!

Une stratégie nationale doit être mise sur pied

Pour faire face à ces problèmes et préserver l'emploi industriel en Suisse, Syna demande depuis longtemps une stratégie nationale pour l'industrie. Considérées de manière isolée, de nombreuses revendications émises par le patronat ne sont pas acceptables. A l'inverse, les employeurs refusent bon nombre de revendications des syndicats. Dans ce contexte, une perspective globale fait défaut: un paquet de

mesures équilibré pourrait avoir un effet positif sur le paysage industriel suisse sans que son poids incombe uniquement aux travailleurs. Dans un premier temps, il faut mettre sur pied un groupe de travail national tripartite «Stratégie pour l'industrie» permettant à toutes les parties prenantes de l'industrie suisse, soit des représentants de la Confédération et des cantons, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs de débattre des mesures possibles pour parvenir à un consensus. Syna poursuit ses discussions avec les parties concernées pour favoriser la création de ce groupe. C'est donc avec plaisir que nous relevons que fin février, Christian Levrat, président du PS, qui s'exprimait dans les médias, s'est associé à notre appel à créer une stratégie pour l'industrie.

Contre la pénurie de personnel qualifié

Les conditions-cadres pour l'industrie en Suisse doivent être conçues de façon à préserver la compétitivité internationale du pays. Elles ne doivent cependant pas être incompatibles avec des conditions de travail de qualité. En effet, une détérioration des conditions de travail aurait pour effet d'accroître le manque d'attractivité des branches concernées et donc de favoriser la pénurie de personnel qualifié. Malgré le ralentissement de l'économie, l'an dernier une entreprise sur deux a connu de grosses difficultés pour trouver le personnel adapté. Ceci fait courir un important danger à la place industrielle suisse. L'évolution structurelle qui a débuté avant le franc fort (industrie 4.0) a pour effet une disparition progressive du travail à la chaîne, et une



Seppi Fecker

Photo: Archives

concentration toujours plus importante de l'industrie sur une production hautement automatisée ou sur des produits de haute technologie. Réussir ce tournant nécessite néanmoins une grande force d'innovation et des travailleurs bien formés. Des conditions-cadres permettant d'attirer des collaborateurs motivés, disposés à se former et prêts à servir de moteur d'innovation, sont donc nécessaires. Ce but peut être atteint en mettant en place une réglementation attractive des conditions de travail, favorisant l'équilibre entre travail et famille. Une augmentation temporaire du temps de travail peut aider les entreprises à surmonter une difficulté économique à court terme. Sur le long terme toutefois, comme le démontrent des études et une application concrète sur le terrain en Suède, une séparation claire entre travail et loisirs est indispensable pour maintenir la productivité et la volonté de se former à un niveau élevé. Le thème qui a servi de fil rouge à Syna lors de son congrès «Mon travail – Mon Temps» apporte les réponses nécessaires pour relever ce défi. En parallèle, une promotion importante de toutes les offres de formation est également indispensable pour donner aux travailleurs dont les emplois sont menacés les moyens de se préparer à ce tournant. En outre, nous demandons une prolongation temporaire de l'assurance chômage et une protection renforcée contre les licenciements pour les travailleurs âgés afin de garantir un filet de sécurité aux victimes de cette évolution. Enfin, Syna poursuit son engagement en faveur de la création d'un groupe de travail tripartite «Stratégie pour l'industrie» qui négocierait un paquet de mesures dont les travailleurs ne seraient pas seuls à supporter le poids.

Interview avec Seppi Fecker, président de la commission du personnel (CP) de Schindler Ascenseurs Suisse SA.

Mathias Regotz: En tant que président de la CP, comment as-tu vécu cette dernière année au sein de Schindler Ascenseurs Suisse SA?

Seppi Fecker: En tant que président de la commission du personnel de Schindler Suisse, 2015 a été pour moi une année intensive, intéressante et formatrice, avec de nombreux défis et une collaboration étroite avec la direction. Un de nos secteurs d'activité a connu une très forte charge de travail durant toute l'année, et un autre secteur a connu un changement de direction, une restructuration et une charge élevée de travail qui s'est muée en charge insuffisante en fin d'année.

La crainte d'un licenciement a-t-elle augmenté parmi les employés? Quelle est/était l'ambiance? Et la charge de travail?

La charge de travail élevée a généré une ambiance tendue au sein de collaborateurs dans tous les secteurs. Malgré les importants efforts consentis, l'entreprise n'a pas pu engager suffisamment de nouveaux collaborateurs pour améliorer significativement l'état d'esprit des employés. Dans la production, une restructuration est en cours au niveau européen, et au cours de l'année la charge de travail a fortement diminué. Cela a créé un sentiment d'insécurité parmi les collaborateurs qui ne savent pas de quoi demain sera fait.

Quels ont été les problèmes de Schindler en 2015, et comment se dessine l'avenir?

En 2015, et à l'avenir, Schindler Suisse a dû et devra faire face à une forte pression concurrentielle et sur les prix. Dans la production, nous avons clarifié début 2015 la question de savoir si l'article 57 de la CCT-MEM doit être appliqué. A l'issue d'intenses discussions, il a été décidé en partenariat social de ne pas introduire cet article. Nous sommes malgré cela parvenus à atteindre les cibles budgétaires fixées pour 2015. La restructuration interne à l'entreprise dans le secteur de la production et la baisse conséquente de la charge de travail qui s'en est suivie pour la production à Ebikon a pour conséquence que la dotation en personnel sera réduite au moins de moitié dès le printemps 2016.

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



Des milliers d'emplois passent à la trappe dans l'industrie.

Photo: Fotolia

Agences Valora

Le tribunal arbitral donne raison à Valora

Dans son arrêté, le tribunal arbitral partage l'interprétation de Valora selon laquelle les agences partenaires de Valora K Kiosk sont des entreprises indépendantes qui exploitent un ou plusieurs points de vente K Kiosk selon un cadre conceptuel prédéterminé.

Le tribunal arbitral relève que les agences partenaires disposent d'une marge de manœuvre entrepreneuriale suffisante dans l'exercice de leur activité, et qu'il ne s'agit donc pas de relations de travail factuelles.

Valora et Syna prennent acte de cette décision. Ils s'efforceront de garantir une mise en place contraignante pour les agences de conditions de travail de qualité, correspondant aussi bien aux règles du



Le tribunal arbitral a rendu sa décision: le modèle d'agences Valora accorde une marge de manœuvre entrepreneuriale suffisante.

Photo: Colette Kalt

marché qu'aux exigences sociales actuelles. Les deux parties s'engageront pour cela et poursuivront leur dialogue en ce sens. En parallèle, Valora se voit renforcée dans son appréciation selon laquelle le système d'agences mis en place représente

une solution adéquate pour une gestion fructueuse et indépendante d'une grande partie des points de vente.

carlo.mathieu@syna.ch,
directeur du secteur tertiaire

Une épouse courageuse

Un mariage aux accents orientaux

En 2014, Syngenta avait annoncé vouloir biffer 1800 emplois dans le monde. Avec la suppression envisagée de 500 postes au siège de Bâle, la Suisse était touchée de plein fouet, de manière disproportionnée. C'est que l'épouse suisse devait subir une cure d'amincissement pour entrer dans sa robe de mariée.

Le premier époux envisagé s'appelait Monsanto et venait d'Amérique. Toutefois, sa dot ne correspondait pas aux exigences des actionnaires de Syngenta. Le deuxième, venu de Chine, pourrait parvenir à passer la bague au doigt de sa promise; pour autant que les beaux-parents de cet aspirant donnent leur bénédiction.

Avec Chemchina, Syngenta semble en effet avoir trouvé son partenaire idéal. La Bourse pour sa part ne croit pas encore à cette union; il n'y a pas d'autre explication au fait que l'action ait perdu du terrain après l'annonce de cette possible fusion. Toutefois, Syngenta est en mesure de servir de moteur technologique pour l'agriculture chinoise, qui doit à l'avenir pouvoir nourrir 22 pour cent de la population mondiale. Il s'agit là d'un élément vital, et le Politburo de Pékin est conscient du fait que la famine constitue un facteur prédominant de rébellion.

Suppression de postes pas exclue

Michael Demaré, CEO de Syngenta, a annoncé que Syngenta resterait Syngenta, avec un siège principal en Suisse. Il n'est en revanche pas possible de dire avec certitude si les postes de nos ingénieurs agronomes hautement qualifiés à Bâle et de nos collaborateurs de la production à

Monthey seront préservés. En effet, le dernier mot appartient aux chinois. De plus, les Etats-Unis doivent également approuver cette transaction. Le Comité pour l'investissement étranger aux États-Unis (CFIUS) donnera-t-il son feu vert? Rien n'est moins sûr. Cet organisme de surveillance examine les rachats sous l'angle de la sécurité nationale et n'est pas réputé pour être particulièrement bienveillant envers la Chine. Une stratégie pour l'industrie bien pensée aurait peut-être mené Johann Schneider-Ammann à ne pas expédier cette transaction sans réagir. En effet, les Etats-Unis pour leur part l'examinent avec attention afin de défendre leurs intérêts. Une stratégie nationale en faveur de l'industrie, dont Syna demande depuis longtemps l'élaboration, devrait rendre cela possible en Suisse également.

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

Région Vaud

Santé: catalogue de fonctions

Le catalogue des fonctions fait l'objet d'âpres négociations au sein de l'hôpital Riviera-Chablais. A ce jour, aucun accord n'a encore été trouvé.

Les négociations entourant le catalogue des fonctions au sein de l'hôpital Riviera-Chablais se sont poursuivies tout au long de l'année 2015. A ce jour, notre revendica-

tion principale, à savoir le fait que la progression dans les classes attribuées à chaque fonction ne doit pas uniquement dépendre des responsabilités attribuées – ou non – par les supérieur-e-s, n'a pas été entendue. Par conséquent, aucun accord n'a encore pu être trouvé avec la direction, et les négociations se poursuivent.

Plusieurs éléments nécessitent en effet encore des adaptations. Ils concernent à la fois le niveau des classes, la progression à l'intérieur des classes et la formation.

demandons une pondération, avec une progression en fonction de la formation, un automatisme de deux classes (une classe après cinq ans et une nouvelle classe après dix ans au sein de l'HRC) et une progression selon responsabilités particulières (décision de l'employeur). Enfin, sur le plan de la formation, nous estimons que les titres/diplômes de même niveau (CFC, HES/ES, Bachelor, Master, etc.) doivent obtenir au moins une même classe d'entrée, alors que les patrons estiment que le cahier des charges peut augmenter ou réduire le « poids » du titre obtenu.

A l'heure actuelle, les négociations se poursuivent et nous avons besoin de vos expériences et commentaires. Nous vous remercions donc de nous communiquer vos observations même si vous ne déposez pas de recours; elles sont indispensables à l'élaboration d'un catalogue des fonctions équitable.

tania.severin@syna.ch,
rédactrice région Romandie

Région Neuchâtel

AG cantonale Syna

Réservez la date: l'AG de Syna Neuchâtel se tiendra le vendredi 22 avril 2016 à 18h30, dans un lieu encore à définir. Jacques-André Maire, vice-président de Travail.Suisse et conseiller national, nous présentera l'initiative à venir sur le congé paternité. Merci d'annoncer votre présence au 032 725 86 33 ou par e-mail à neuchatel@syna.ch jusqu'au 15 avril 2016.

Pour un catalogue équitable

Concernant le niveau des classes, nous estimons que celles-ci ne sont pas suffisamment élevées pour certaines fonctions, dont les fonctions soignantes et médico-techniques de niveau HES-ES et les CFC. En matière de progression dans les classes salariales, les employeurs préconisent une évolution en fonction de la formation, de critères de responsabilités dont la définition est souvent floue, et du cahier des charges. Dans cette version patronale, la décision finale appartient uniquement à l'employeur. En tant que syndicat, nous

Région Fribourg

Section Artisanat: invitation

Les membres de la section Artisanat, Syna région Fribourg, sont invité-e-s à participer à la prochaine assemblée générale qui se tiendra le

Samedi 9 avril 2016 à 18h30 au Restaurant du Barrage à Rossens

Ordre du jour

1. Salutations du président
2. Présentation du comité et élections
3. Comptes et rapport des réviseurs des comptes
4. Correction des statuts de la section
5. Rappel augmentation des cotisations de 1 franc par mois
6. Infos syndicales
7. Divers (jubilaires, etc.)

A l'issue de la partie officielle, un repas en commun pris en charge par la section sera servi. Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que cette assemblée est réservée uniquement aux membres de la section Artisanat région Fribourg. Les accompagnant-e-s non membres du syndicat paient une participation de 25 francs pour le repas.

L'inscription étant obligatoire, nous vous remercions d'avance de nous confirmer votre présence jusqu'au 30 mars 2016 auprès du secrétaire 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

IMPRESSUM ROMANDIE

Rédaction/Coordination

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

Rédaction régionale

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

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

Jura: Pierre-Alain Grosjean,
pierre-alain.grosjean@syna.ch

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

Numéro 3/16:

Clôture de la rédaction: 21 mars
Date de parution: 8 avril

Région Vaud

EPFL: péril sur l'accès aux études

Fin 2015, début 2016, l'EPFL annonçait coup sur coup une péjoration des conditions de travail de ses collaborateurs scientifiques et un doublement des taxes d'études pour l'ensemble des étudiants. Pour Syna, ces mesures constituent un danger à la fois pour l'accès aux études et pour leur qualité.



Des étudiants de l'EPFL révisent pour leurs examens.
Photo: Alain Herzog, EPFL

Mi-janvier, la direction de l'EPFL annonçait par la voix de son président Patrick Aebischer que le montant des taxes d'études semestrielles doublerait dès la rentrée d'automne 2016. Motifs invoqués: les coupes drastiques dans les subventions allouées par la Confédération dans les domaines de la recherche et de l'éducation.

Peu avant, l'ensemble des collaborateurs scientifiques engagés par l'EPFL apprenaient en guise de cadeau de Noël que leurs incréments (annuités) seraient divisés par deux en 2016. Une décision communiquée via un simple e-mail transmis le 23 décembre à 17h45, et prise unilatéra-

lement en regard du fait que «la fixation des salaires [...] relève de la compétence des institutions et ne fait pas l'objet de négociations avec les partenaires sociaux».

Syna dénonce ces mesures d'austérité qui s'attaquent aux plus faibles pour financer les milliards de cadeaux fiscaux qui seront accordés aux grandes entreprises et aux actionnaires dans le cadre de la RIE III. Ce n'est ni aux étudiants et à leurs parents, qui consentent d'ores et déjà souvent de lourds sacrifices pour financer leurs études (ou celles de leurs enfants), ni aux assistants et collaborateurs scientifiques qui les encadrent, de faire les frais d'une réforme

fiscale dont ils ne bénéficient aucunement.

Pour garantir un accès aux études équitable, ainsi qu'un enseignement et un encadrement de qualité à l'avenir, il est impératif de se mobiliser contre ces mesures annoncées sans aucune concertation par les instances dirigeantes de l'EPFL.

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

Un rassemblement de protestation se tiendra le mercredi 16 mars 2016 à 12h sur l'esplanade de l'EPFL.

Région Vaud

Déclaration d'impôts 2015

Malheureusement, voici le moment de remplir à nouveau les déclarations d'impôts. Comme à chaque période fiscale, nous prévoyons des permanences impôts pour vous assister dans cette tâche.

Important!

Ces permanences se font sur rendez-vous. Pour prendre rendez-vous, merci de bien vouloir appeler le secrétariat Syna au 021 323 86 17.

Ces déclarations sont établies avec l'aide de Monsieur Roger Benoît, Cabinet fiduciaire & fiscal. Ces permanences se tiendront au secrétariat Syna, Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne. Merci de prendre avec vous les documents suivants:

- L'enveloppe envoyée par le Département des finances
- La copie de la déclaration d'impôts 2014
- Les certificats de salaire 2015 pour Madame et Monsieur

- Les certificats de rentes AVS-AI et 2^e pilier, attestations de chômage, RMI, etc.
- Votre bail à loyer si vous avez déménagé en 2015
- Les intérêts des dettes 2015 ou relevés des intérêts d'épargne ou justificatifs de pension alimentaire
- Pour les propriétaires d'un bien immobilier, les pièces relatives aux intérêts hypothécaires + montant des emprunts, factures relatives aux charges extraordinaires, justificatifs de frais d'entretien.

Date des permanences impôts

Samedi 5 mars	08h30 à 12h30
Jeudi 10 mars	16h00 à 19h00
Samedi 12 mars	08h30 à 12h30
Jeudi 17 mars	16h00 à 19h00
Jeudi 7 avril	16h00 à 19h00

Samedi 9 avril	08h30 à 12h30
Samedi 16 avril	08h30 à 12h30
Samedi 7 mai	08h30 à 12h30

Participation

Membres	60 francs
Supplément pour les propriétaires	40 francs
Membres au chômage	50 francs
Rentiers AVS-AI	40 francs
Apprenti-e-s	10 francs
Non membres	180 francs

Attention!
Les cotisations 2015 doivent être réglées!

Région Fribourg

Syndicalisme: où sont les femmes?

Célébrée pour la première fois en 1911, officialisée par les Nations Unies en 1988, la Journée internationale des femmes – parfois aussi appelée Journée de lutte pour les droits des femmes – s’est tenue le mardi 8 mars dernier. L’occasion pour Syna Fribourg de revenir sur la place des femmes au sein du syndicat.

En 2000, «Le Monde Diplomatique» titrait «Les syndicats n’ont pas la fibre féministe», faisant allusion à la faible participation des femmes à la vie syndicale. Peu après, une étude menée auprès des principales confédérations syndicales européennes, représentant un total de pratiquement 42 millions de membres – hommes et femmes – parvenait à la conclusion que la proportion de femmes affiliées s’élevait, en moyenne, à 40 pour cent, avec des taux oscillant entre moins de 20 pour cent et presque 70 pour cent selon les pays et les syndicats. En Suisse, ce taux peine aujourd’hui encore à franchir la barre des 30 pour cent. Chez Syna, au niveau national, il est d’environ 20 pour cent.

Un recrutement compliqué

Il y a près de trois quarts de siècle, la proportion d’affiliation des femmes atteignait tout juste 10 pour cent, un taux déjà bien inférieur à celui observé dans les pays voisins. Les raisons invoquées étaient alors que les jeunes travailleuses étaient souvent peu qualifiées, qu’elles espéraient que leur statut serait de courte durée car elles cesseraient de travailler une fois mariées, et qu’elles redoutaient de devoir assister à des assemblées en dehors de leur journée de travail, ce souvent contre le gré de leur mari. De plus, pour les syndicats, le recrutement des femmes représentait une lourde charge, au vu de leurs salaires modestes, au vu du fait que leur sociétariat était souvent de courte durée, qu’elles étaient plus souvent malades et que leur recrutement était intrinsèquement plus compliqué.

Sur le plan sociétal, la situation a beaucoup évolué au cours des 75 dernières an-



Syna et ses membres féminins au front pour défendre des conditions de travail favorables aux femmes.
Photo: Archives

nées. Alors, comment expliquer que le taux d’affiliation des femmes peine autant à évoluer? Comment convaincre les femmes qu’il est dans leur intérêt de s’investir dans la lutte syndicale? Le point avec Véronique Rebetz, responsable régionale Syna Fribourg, une région qui se démarque par son taux élevé de membres féminins.

Tania Séverin: La proportion de femmes au sein du syndicat Syna, et des syndicats de manière générale, reste relativement faible. Selon toi, quels sont les facteurs qui expliquent aujourd’hui ce phénomène?

Véronique Rebetz: Le développement du syndicalisme suit parfaitement le développement de notre modèle de société. Pendant longtemps, le travail des femmes se situait uniquement dans l’informel, dans le domestique. Le seul salaire qui faisait vivre le ménage provenait du mari. Les femmes étaient conditionnées pour rester dans la sphère privée. Jusque dans les années 70 à Fribourg, la scolarité obligatoire

des femmes qui n’étaient pas inscrites pour les voies d’études supérieures, se ponctuait par une année d’«école ménagère». Le droit d’ouvrir un compte salaire en banque est une nouveauté des années 80. Comme seul le salaire de l’homme était important, il était également le seul qu’il faille défendre et tenter d’améliorer. Pendant longtemps, le revenu et le métier des femmes sont restés secondaires. Encore aujourd’hui, nous nous confrontons à un certain nombre de travailleuses qui nous expliquent considérer leur propre travail comme de peu d’importance, car leur mari travaille, gagne plus qu’elles et que leur salaire n’est un petit gain accessoire issu d’une activité «passe-temps». Heureusement, la société change. Les femmes se forment autant que les hommes et prennent de la place dans tous les métiers. Les jeunes femmes se syndiquent beaucoup plus spontanément que leurs mères.

Suite à la page 12

Suite de la page 11

Malheureusement, nous devons peut-être trouver encore un bout d'explication dans la différence de proportion des femmes au syndicat aussi dans le montant de la cotisation. Les métiers féminisés sont largement moins bien payés que les métiers traditionnellement plus masculins. Or, le revenu est devenu tout aussi important pour les femmes que pour les hommes. Proportionnellement, la cotisation syndicale d'un ouvrier de l'artisanat sur son revenu n'est pas comparable à l'impact de cette même cotisation sur le budget d'une vendeuse.

Dans ce cadre-là, la région de Fribourg, qui compte légèrement plus de trente pour cent de femmes parmi ses membres, fait figure d'exception. Comment êtes-vous parvenus à ce résultat?

Nous bénéficions d'une forte implantation dans le tertiaire depuis de nombreuses années, secteur marqué par des métiers féminisés, comme la vente, la coiffure, la santé. Mais ce n'est pas la seule explication. La présence de Syna dans ces branches provient de la volonté de la région de développer le syndicat justement là où il n'y a aucune tradition syndicale, mais où tout était à construire. Le tertiaire et le travail des femmes ont vite été considérés comme prioritaires par nos anciens secrétaires syndicaux-ales. Le syndicat devait s'adapter aux changements sociétaux, et ma collègue Chantal

Hayoz l'a bien compris. Aujourd'hui, nous comptons encore sur le soutien de militantes féministes qui se rapprochent de l'âge de la retraite. Ces militantes ont soutenu les choix du syndicat pour son engagement pour la place des femmes dans les différentes professions ou pour la Loi sur l'Égalité. Ce qui est réjouissant, c'est de constater que la majorité des femmes syndiquées appartiennent à la génération 25-35 ans. Ces femmes rejoignent Syna, non plus pour défendre le droit des femmes au travail ou à l'égalité, mais exactement pour les mêmes raisons que les hommes: pour des questions liées à leur salaire, aux assurances sociales, pour bénéficier de la ristourne des contributions professionnelles, etc. En bref, elles ont exactement la même attitude consumériste que leurs homologues masculins vis-à-vis du syndicat. Leur travail a de la valeur, il leur permet de se nourrir, de payer leurs factures et de faire vivre parfois toute une famille.

Quelles mesures pourraient selon toi être mises en œuvre pour favoriser l'engagement des femmes au sein du syndicat dans nos régions de Suisse romande?

Engager des femmes à Syna, et en particulier à notre tête. Nous devons montrer l'exemple. Syna tient sa force dans sa relation de proximité avec ses membres. Les femmes font confiance aux femmes et s'identifient aux femmes. Il est toujours plus facile de parler de problèmes de garde d'enfant malade ou de tension sur son lieu



Véronique Rebetz, responsable régionale.

Photo: Olivier Savoy, Fribourg

de travail en raison d'une grossesse à une femme qu'à un homme. Une grande solidarité se met en place entre chaque nouvelle adhérente et les employées de Syna, c'est une force que nous défendons jalousement! Pour développer la proportion des femmes à Syna, notre syndicat doit féminiser son image.

D'autre part, nous devons à tout prix nous adapter aux multiples «autres» priorités des femmes. Les femmes travaillent souvent les soirs ou les nuits, elles ont des enfants à nourrir-soigner-laver-coucher, elles doivent généralement encore s'occuper d'autres personnes ou ont d'autres engagements. Ainsi, le seul moyen de réunir des femmes est de mettre un soin très particulier à l'organisation: anticiper, être efficace et rapide. Des séances sur une problématique qui les touchent, situées à proximité de chez elles, annoncées suffisamment tôt, et avec un ordre du jour clair auront du succès.

veronique.rebetz@syna.ch,
responsable régionale
et tania.severin@syna.ch,
rédactrice de la région Romandie



Une unique mobilisation annuelle pour les femmes ne mène pas loin. C'est pourquoi nous nous engageons toute l'année pour cette noble cause.

Photo: Fotolia

Du 8 au 21 mars, l'exposition «Derrière la migrante, la femme», met les femmes à l'honneur dans les vitrines des commerces de la rue de Lausanne à Fribourg. Cette exposition photographique retrace le parcours migratoire de douze femmes d'âges et d'origines très diverses. A ne pas manquer si vous vous promenez en ville.

Sfruttare il potenziale indigeno

Pre tirocinio d'integrazione per rifugiati

La Confederazione ha avviato un progetto di formazione quadriennale che dovrà contribuire ad inserire più rapidamente nel mondo del lavoro i rifugiati riconosciuti e i profughi ammessi provvisoriamente.

Unitamente all'attuazione dell'articolo sull'iniziativa contro l'immigrazione di massa nell'art. 121a della Costituzione federale, è sempre più forte anche l'esigenza politica di sfruttare meglio il potenziale rappresentato dalla manodopera indigena. La carenza di lavoratori non tocca soltanto le ben note professioni tecniche e informatiche: con un sistema di contingentamento, la scarsità di manodopera potrebbe affliggere anche le professioni dell'edilizia e della ristorazione-albergheria. Pur soggiornando in Svizzera per lunghi periodi, i rifugiati riconosciuti (con permesso di dimora B) e i profughi ammessi provvisoriamente (permesso F) hanno meno opportunità di partecipare alla vita attiva rispetto ad altri gruppi di immigrati. Secondo uno studio condotto nel 2014, dopo 10 anni di soggiorno in Svizzera la quota di occupazione dei rifugiati è del 50 per cento. Nello stesso

2014, fra la popolazione di 15-64anni residenti in Svizzera il tasso d'occupazione sfiorava l'80 per cento. La ricerca giunge alla conclusione che le attuali offerte d'integrazione per rifugiati riconosciuti non sono sufficienti e andrebbero migliorate.

Progetto pilota 2018-2021

Il progetto prenderà il via nel 2018 e coinvolgerà 800 persone ogni anno sull'arco di due anni. Nel 2020 e 2021 accoglierà invece 1000 persone. Il nuovo pretirocinio durerà presumibilmente un anno. Oltre alla formazione professionale, la Confederazione finanzia maggiormente anche la promozione delle competenze linguistiche. Verranno scelte persone con una procedura d'asilo ancora in corso che hanno buone probabilità che la loro domanda sfoci in una decisione d'asilo positiva. Già durante la procedura d'asilo queste persone dovranno acquisire in maniera mirata una lingua ufficiale, per poi iniziare con la formazione non appena ottenuto il permesso di dimora. I risparmi derivano dal fatto che queste persone, una volta conclusa la misura d'integrazione, troveranno un'attività lucrativa che li metterà nella posizione di provvedere autonomamente al loro sostentamento.

Competenze fondamentali sulla protezione dei lavoratori

Un importante obiettivo nell'integrazione dei rifugiati è che queste persone trovino un impiego che le affranchi dall'aiuto statale. Purtroppo, non di rado queste stesse persone occupano proprio gli impieghi più precari, a malapena sufficienti a coprire i bisogni primari. In questi settori le condizioni di lavoro e salariali sono spesso fortemente sotto pressione. La formazione di questi lavoratori in merito ai loro diritti e all'idea di partenariato sociale nel nostro paese è essenziale! Si tratta di un contenuto formativo finora troppo trascurato dai normali programmi d'integrazione. Le nostre richieste sono chiare:

- nella formazione dei gruppi di popolazione immigrata occorre inserire informazioni sui diritti dei lavoratori e sulle basi del partenariato sociale;
- le persone che per il loro vissuto (traumi di guerra) non riescono a sopportare l'enorme pressione dell'integrazione nel mondo del lavoro devono poter fare affidamento su una sicurezza sociale adeguata! Syna si oppone pertanto allo smantellamento dello stato sociale.

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

Commissione immigrati

Gettate le basi per nuove attività

Riunita il 30 gennaio scorso, la Commissione nazionale Syna immigrati ha discusso la pianificazione annuale definendo i temi prioritari sui quali verteranno le attività 2016.

Numerosa la partecipazione alla prima seduta del 2016 della Commissione immigrati, tenutasi ad Olten lo scorso 30 gennaio. La varietà dei temi che interessano i nostri affiliati stranieri è tale che sovente il tempo di una riunione non è sufficiente ad approfondire tutti gli aspetti. Per que-

sto motivo si lavorerà più concretamente a progetti d'interesse comune in alcuni gruppi di lavoro tematici.

La Commissione immigrati comprende anche membri della base, che accanto al lavoro e alla famiglia dedicano tempo e grande impegno ai gruppi di lavoro. A tutti loro va un sentito ringraziamento!

I temi principali

L'offerta formativa per i nostri affiliati stranieri è accolta in maniera molto eterogenea. Oltre a forti differenze regionali, sussistono altrettante differenze in base ai rami professionali. Tradizionalmente, le formazioni per gli edili sono quelle meglio

ancorate, ma occorrono offerte ben strutturate anche per il personale di altre professioni e funzioni. Questa strategia dovrà essere oggetto di attenzioni particolari.

Un'altra esigenza della Commissione è quella di realizzare azioni concrete. A raccogliere idee e riflettere sui possibili scenari ci penserà un piccolo gruppo dinamico!

La Commissione si interroga altresì sulle sue strutture di lavoro e sul rapporto di queste ultime con la struttura sindacale. Questa questione verrà affrontata in un terzo gruppo di lavoro.

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

Swissskills

Embajadoras y embajadores de los aprendizajes y la formación profesional

En el día de la formación profesional se celebran los aprendizajes. ¿Qué pasa con los aprendizajes en Suiza?

¿Estas haciendo un aprendizaje o formación profesional? ¿Te gustaría presentar tus conocimientos profesionales no solamente en tu empresa de formación, sino en un contexto más amplio? Entonces el campeonato Swissskills para profesionales jóvenes podría ser el lugar donde hacerlo. Existen numerosos oficios para los cuales se organiza un campeonato suizo, del cual participan aprendizas y aprendices para medir sus conocimientos y habilidades profesionales con otras aprendizas y aprendices. En 2015 se han entregado 75 medallas a las y los participantes. Para valorar sus logros el 11 de febrero se ha celebrado el día de la formación profesional en el centro de congreso Bernexpo. La 75ª edición de dicho día fue organizada por Swissskills en colaboración con la secretaría de estado por la formación, investigación e innovación (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI). Representantes de Swissskills, la consejal Monika Knill del cantón de Thurgau y el vicepresidente del SBFI, el señor Josef Widmer, felicitaron a las ganadoras y los ganadores de medallas. Estas y estos son las y los mejores embajadoras y embajadores para el sistema educativo de Suiza, ha dicho Knill.

Aprendizajes mal juzgados

¿Cual es la importancia de los aprendizajes en la percepción pública en Suiza hoy?

¡Participa!

Los organismos del mundo laboral realizan los campeonatos suizos de oficios laborales. La condiciones para participar son muy diversas. En algunos oficios se invitan todas las aprendizas y todos los aprendices. En otros oficios se necesita un cierto promedio en los exámenes intermedios. Numerosas aprendizas y aprendices aprovechan la participación en los campeonatos Swissskill para preparar sus exámenes finales (Lehrabschlussprüfung LAP). Es posible inclusive medirse en campeonatos europeos (Eurosills) e internacionales (Worldskills). Informate con tu maestra o maestro, en la escuela de formación profesional, con tu asociación profesional o en www.swiss-skills.ch.



Las ganadoras orgullosas y los ganadores orgullosos de las medallas de oro se presentan en el escenario. Foto: Swissskills

Sobre todo en los hogares de las familias con niñas y niños los aprendizajes se ven comparados con la formación que se recibe en los liceos. Muchas veces el liceo se percibe como la opción más prestigiosa. Numerosas madres y numerosos padres mandan sus hijas e hijos a cursos preparatorios, lo que a su vez presenta retos en cuanto a su proceso de selección a los liceos. Si bien los aprendizajes son una opción exitosa, tanto que el modelo suizo se ha exportado a varios países: Por ejemplo en Gran Bretaña y en los Estados Unidos se está trabajando en la implementación de dicho modelo. Las personas que se deciden por hacer un aprendizaje en Suiza están optando por una formación profesional sólida de base que está compuesta por el trabajo práctico en las empresas de formación y una formación escolar de calidad. La formación está orientada hacia las calificaciones y los

números de profesionales que realmente necesita el mercado laboral. El bajo índice de desempleo de jóvenes en Suiza, comparado con otros países europeos, se debe a esa relación estrecha con el mundo laboral. Más de dos tercios de los jóvenes se deciden por un aprendizaje después de cursar la escuela obligatoria. Más que 90 por ciento de ellas y ellos terminan su aprendizaje exitosamente. Respecto a eso Suiza obtiene uno de los primeros lugares a nivel internacional. Las y los que egresan de un aprendizaje y han obtenido el bachillerato profesional inclusive pueden entrar a las universidades clásicas y técnicas (ETH) por medio de un examen adicional – la así llamada «Passerelle».

Artesanía poco conocida

Hay jóvenes que se deciden por oficios poco conocidos. Eso se hace notar en el campeonato de Swissskills: Participan por ejemplo orfebres o herradoras. Hay también miembros de Young-Syna que se emplean en oficios desconocidos. Entre ellos hay tapiceros, picapedreros, hortelanos, zapateros, relojeros y viticultoras. En estos oficios existe la posibilidad de continuar la formación en escuelas superiores técnicas (Fachhochschulen).

vera.huotelin@syna.ch,
responsable servicio de empleadas
y empleados jóvenes

A licença de paternidade

A Travail.Suisse e a Syna preparam uma iniciativa popular

Com o apoio da Syna, o conselho administrativo da Travail.Suisse começou a preparar-se para lançar uma iniciativa popular para a licença de paternidade paga.

Hoje em dia um pai recebe no máximo um dia de folga para o nascimento de um filho. A Syna e a Travail.Suisse já há muito tempo que tentam melhorar esta situação inaceitável. Infelizmente o parlamento recusa-se a agir. A iniciativa do conselheiro nacional Candinas para uma licença de paternidade de dez dias não teve sucesso na comissão do Senado. Por isso uma iniciativa popular é o próximo passo. Assim o povo terá voto na matéria.

A licença de paternidade é uma necessidade: de acordo com uma sondagem repre-



É importante que os pais tenham tempo para os filhos.

Foto: Travail.Suisse

sentativa, 80 por cento dos eleitores estão a favor de que os pais tenham direito a licença de paternidade paga. Mas a realida-

de é outra: muito poucas firmas dão uma licença de cinco a dez dias e ainda menos firmas concedem 20 dias ou mais.

A Travail.Suisse e a sua parceira principal, a Syna estão a compilar as exigências da iniciativa em detalhe. A licença de paternidade deverá ser de 20 dias úteis, deverá poder ser tirada de maneira flexível e financiada pela indemnização por perda de rendimentos. Será também solicitado o apoio de outras organizações sociais.

O objetivo é criar uma aliança de apoio constituída de várias organizações da sociedade civil. Junto com estas organizações a iniciativa deverá ser lançada em maio de 2016. A Syna assumirá um papel essencial neste processo.

Mathias Kuert Killer, responsável pela política social, kuert@travailsuisse.ch

Finalmente concluída

Revisão da Lei do seguro contra acidentes (SCA)

Com a conclusão da revisão do SCA chega ao fim um longo e difícil capítulo.

Depois da primeira ronda da revisão, o lobby das companhias de seguros ameaçava influenciar os resultados de maneira bastante negativa. Por isso a Travail.Suisse e outras associações sociais decidiram interromper a revisão.

A proposta de lei foi então modificada incluindo os parceiros sociais. As associações sociais conseguiram chegar a um compromisso que foi adotado por grande parte pelo Conselho Federal e pelo parlamento.

O parlamento também reconheceu que o seguro contra acidentes é um seguro social financeiramente sólido e viável, e que portanto não são necessários cortes.

Uma das prioridades da Travail.Suisse é que o seguro contra acidentes continue a prever pensões a partir de um grau de invalidez de 10 por cento e que 92 a 96 por

cento dos afetados continuem assegurados sobre o salário completo. O Conselho Federal aumentou o salário máximo asse-

Em 2016 haverão também outros ajustes de parâmetros na segurança social: o Conselho Federal decidiu que o desconto salarial para a indemnização por perda de rendimentos será baixado de 0.5 para 0.45 por cento. Metade da taxa para a indemnização por perda de rendimentos é paga pelo trabalhador e outra metade é paga pela entidade patronal. O mesmo acontece com o seguro de velhice e sobrevivência. A nova taxa é válida até 2020. A taxa de juro mínima do seguro de providência profissional será baixada de 1.75 por cento para 1.25 por cento. Isto significa que os trabalhadores passam a receber menos juros da caixa de providência para a velhice.

gurado em 2016, de modo que agora estão assegurados salários até 148 000 francos. Este limite é importante porque constitui também o salário máximo assegurado pelo seguro de desemprego.

Outra questão levantada foi também a partilha do mercado entre a Suva e companhias de seguros privadas. Normalmente a Suva assegura setores com maior risco de acidente, por exemplo o setor industrial. Foi decidido que não haveram mudanças na partilha de mercado atual.

A Suva continua a não oferecer seguros complementares, em troca assumirá outras atividades nas quais é especializada, como a regularização de sinistros. As associações de trabalhadores, incluindo a Travail.Suisse e a Syna, continuam ativas no conselho diretivo da Suva, consistente de 40 pessoas, e a lutar pelos interesses dos trabalhadores de vários setores.

Mathias Kuert Killer, responsável pela política social, kuert@travailsuisse.ch

Cours 2016



Pour les membres de 40 à 55 ans

Comprendre mon certificat LPP/règlement de prévoyance professionnelle

Vendredi 8 avril 2016 de 9h00 à 17h00, Hôtel Alpes & Lac, Neuchâtel.

Objectifs: Comprendre comment fonctionne la prévoyance professionnelle. Savoir comment lire le certificat de la caisse de pension. Être en mesure de planifier la retraite grâce à la prise de connaissance du règlement de sa caisse de pension. Pallier aux lacunes de prévoyance grâce à une bonne compréhension du système suisse. Chercher les meilleures solutions pour une retraite sereine.

Intervenant: Jean-Claude Ducry, collaborateur RH, responsable salaires et assurances sociales

Inscription: jusqu'au lundi 14 mars 2016

Pour désamorcer les agressions

Jeudi 14 avril 2016 de 09h00 à 17h00, Secrétariat SCIV, Sion.

Objectifs: Connaître les principes de la communication conflictuelle; reconnaître en soi sa colère, sa peur, son stress; reconnaître les besoins de l'agresseur; utiliser des méthodes de protection et d'affirmation de soi; définir les personnalités agressives des autres; gérer les échanges calmement; se protéger émotionnellement.

Animation: Gabriel Delaunoy, Master en sciences humaines, médiateur, coach diplômé et formateur à l'Institut de formation Concertation

Inscription: jusqu'au mercredi 23 mars 2016

Le stress? Je gère!

Jeudi et vendredi, 21 et 22 avril 2016 de 09h00 à 17h00, Centre de formation Le Léman, Jongny.

Contenu: Nous sommes nombreux à être exposés au stress, tant dans la vie professionnelle que privée. Il en résulte des tensions souvent mal contrôlées, qui affectent la santé physique et morale et constituent un gaspillage d'énergie. Pour vivre d'une façon sereine et détendue au milieu des sollicitations, il est alors essentiel d'apprendre à se relaxer. La relaxation musculaire progressive est une méthode de détente, simple et efficace, qui a fait ses preuves et qui aide à trouver un bon équilibre.

Animation: Georgette Hunziker, formatrice d'adultes diplômée

Inscription: jusqu'au jeudi 17 mars 2016

Ma retraite dans moins de 10 ans

Comment m'y prendre financièrement et moralement?

Jeudi et vendredi, 28 et 29 avril 2016 de 09h00 à 17h00,

Fondation La Longeraie, Morges.

Contenu: Au terme de la 1^{ère} journée, chaque participant est capable de comprendre les enjeux psychologiques liés aux changements engendrés par la retraite, mieux se préparer à ces changements, mieux gérer leurs effets éventuels, faire des choix plus éclairés. 2^e jour: prendre conscience des répercussions en matière d'assurances sociales, notamment dans l'AVS et la prévoyance professionnelle (2^e pilier) lorsqu'on se prépare à la retraite, répondre aux questions et demandes des participants en analysant leur situation.

Animation: Jean-Marc Ouellet, formateur d'adultes et praticien en relation d'aide, et François Wagner, expert fédéral diplômé en assurances sociales

Inscription: jusqu'au lundi 21 mars 2016

Inscription au cours

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

Lidl Suisse

Hausse des salaires et salaires minimaux

Carlo Mathieu, directeur du secteur tertiaire, se déclare satisfait de l'issue des négociations salariales menées avec Lidl Suisse. En effet, dans le cadre de la convention collective de travail (CCT), la masse salariale totale connaît une augmentation de un pour cent. De plus, tous les salaires minimaux sont augmentés de 100 francs.

Après des négociations salariales 2016 en majorité maussades, qui pour beaucoup n'ont amené aucune amélioration sur le plan financier, les collaboratrices et collaborateurs de Lidl Suisse ont pour leur part de quoi se réjouir. En effet, les salaires minimaux sont augmentés de 100 francs. De

plus, les autres échelons de salaires sont également revus à la hausse. Les collaborateurs au bénéfice d'une formation de deux ans gagneront à l'avenir au minimum 4200 francs. A l'issue d'une formation de trois ans, le salaire minimal s'élèvera à 4350 francs, pour un emploi à plein temps. Les nouveaux salaires minimaux et l'augmentation de la masse salariale globale ont été négociés par Syna et par la Société suisse des employés de commerce dans le cadre de la CCT avec Lidl Suisse. Outre l'amélioration des salaires minimaux, l'augmentation de la masse salariale globale de un pour cent comprend des montants spéciaux destinés à des augmentations individuelles. Lidl Suisse met en outre à disposition des montants permettant de financer des promotions et des primes de fidélité.

Carlo Mathieu, qui observe avec inquiétude l'évolution des salaires dans le secteur tertiaire, se montre soulagé de ce ré-

sultat: «Cette augmentation de un pour cent de la masse salariale n'a pas d'équivalent dans le commerce de détail.»

Ne pas défavoriser inutilement les personnes non-qualifiées

Lidl Suisse démontre qu'il est possible de verser des salaires équitables dans le commerce de détail. En 2016, les collaborateurs au bénéfice d'une formation professionnelle et les personnes non-qualifiées en bénéficient de la même manière. L'augmentation des salaires minimaux est désormais inscrite dans la CCT. Signée en 2011, celle-ci garantit en outre une semaine de travail de 41 heures ainsi que des prestations sociales équitables, à l'instar d'un congé maternité de seize semaines, mais aussi d'un congé paternité de deux semaines.

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

Gastronomie

Un accord en vue

Les négociations pour une nouvelle convention collective nationale de travail (CCNT) dans la gastronomie auront duré deux ans. Le 22 janvier, les délégations de négociations des partenaires sociaux sont parvenues à un accord de principe. L'objectif consiste désormais à mettre en œuvre cette nouvelle CCNT avec déclaration de force obligatoire dès le 1^{er} janvier 2017.

Les délégations officielles de négociations où sont représentées les organisations d'employeurs et de travailleurs, dont Syna, se sont accordées sur les principes fonda-

mentaux d'une nouvelle CCNT le 22 janvier 2016. Après deux ans de négociations, les syndicats Hotel & Gastro Union, Syna et Unia et les organisations patronales Swiss Catering Association, Gastrosuisse et Hotellerie suisse ont défini ensemble une ligne d'action. Cette nouvelle CCT doit contribuer à améliorer l'image de la branche tout en accroissant sa compétitivité. Pour les partenaires de négociations, il est en outre important de poursuivre les efforts consentis pour garantir des conditions-cadre favorables sur le plan social.

La CCNT n'est pas encore sous toit

Dans un second temps, le résultat des négociations doit subir un examen minutieux sur le plan juridique et être formulé par écrit. Le texte définitif devrait être prêt à la fin du premier trimestre 2016. Les partenaires sociaux auront ensuite

jusqu'à fin juin pour traiter ce projet au sein de leurs propres structures. Syna organisera une conférence de branche dans ce but. En cas d'acceptation de ce projet de convention par les différentes parties prenantes, toutes les personnes soumises à la CCNT seront informées des modifications apportées. Début juillet, la demande de déclaration de force obligatoire sera transmise au Conseil fédéral. La mise en œuvre de la plus importante CCT de force obligatoire de Suisse, qui couvre plus de 200 000 travailleurs et 27 000 employeurs, est prévue au 1^{er} janvier 2017. La CCNT actuelle reste en vigueur jusqu'à l'issue de ces différentes étapes.

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

Espagne et Portugal: formation continue dans la construction

La formation: un atout majeur

Lors de sa dernière visite technique dans les centres de formation de La Corogne (Espagne) et de Porto (Portugal) en janvier 2016, notre secrétaire régional de longue date Rogério Sampaio n'a pu réprimer une certaine nostalgie. En effet, pour lui le «projet Espagne-Portugal» représente plus que huit semaines de formation continue: il s'agit d'un partenariat social vécu et d'intégration concrète.

Ces cours populaires visent à familiariser les ouvriers de la construction espagnols et portugais avec les méthodes et les matériaux usuels en Suisse. En qualité de responsable technique, Marco Gervasi, du centre de formation de la construction de Sursee, donne des instructions strictes. Il est chargé de former les instructeurs espagnols et portugais en maçonnerie et doit s'assurer que des matériaux de construction usuels chez nous sont utilisés. Avec un regard professionnel, il scrute les travaux réalisés par les participants.

Qui peut participer?

Ces cours s'adressent à des ouvriers de la construction motivés, qui ont déjà travaillé au moins six mois sur des chantiers en Suisse et dont l'évolution professionnelle mérite d'être encouragée. Ils doivent démontrer une maîtrise orale et écrite suffisante de l'espagnol ou du portugais. L'inscription doit se faire par l'intermédiaire de l'employeur, et la participation est limitée à deux ouvriers par entreprise. Les participants au bénéfice d'une autorisation de courte durée s'engagent à revenir travailler pour leur employeur actuel à l'issue de leur formation.

Des avantages pour les travailleurs et les employeurs

La formation comprend des cours de base pour le coffrage, la maçonnerie, les canalisations, l'étaiyage et le drainage. La sécurité au travail et la lecture de plans sont également enseignés dans des blocs spécifiques. Les participants ayant réussi leur



Marco Gervasi (3^e depuis la droite) donne ses explications.

Photo: Rogério Sampaio

formation sont inscrits en classe de salaire A, qui correspond aux ouvriers qualifiés de la construction avec attestation de formation reconnue. Cela correspond à une augmentation de deux francs de l'heure.

La participation est gratuite pour les entreprises affiliées au «Parifonds-Bau». Dans la mesure où ils y ont droit, et sur présentation d'une attestation de cours, les participants reçoivent sur demande une indemnité pour perte de gains équivalent à 80 pour cent du salaire touché avant le début de la formation.



Rogério Sampaio (à droite) lors de sa dernière visite.

Photo: Syna

Les prochains cours auront lieu en janvier et février 2017. Les inscriptions seront ouvertes en août 2016 avec la mise en ligne du formulaire d'inscription sur le site Internet de la Société suisse des entrepreneurs (www.baumeister.ch).

kurt.regotz@syna.ch,
secrétaire central

Préavis de Syna

Assemblée des délégué-e-s

Samedi matin 25 juin 2016

Théâtre de la ville d'Olten

L'invitation sera envoyée ultérieurement, avec l'ordre du jour définitif.

Les requêtes à l'attention de l'Assemblée des délégué-e-s doivent être adressées au Comité, au plus tard deux mois à l'avance. Sont habilités à déposer des requêtes: les régions, les branches, les conférences des secrétaires, les commissions fédératives et le comité.

Les secrétaires régionaux-nales et le président Arno Kerst sont volontiers à disposition pour d'éventuelles informations complémentaires.

Nous vous remercions d'en prendre connaissance.

Réflexions sur une discussion

L'avenir de l'économie? L'avenir de l'Homme!

La numérisation et l'autonomisation croissantes précipitent l'évolution du monde du travail. Syna se demande quelles en sont les conséquences pour les humains.

Dans quel sens l'économie se développe-t-elle? Christian Müller et Daniel Straub de l'Institut Zukunft (Avenir) et l'économiste Klaus Wellershoff ont abordé cette question à l'occasion d'un débat public. C'est par une analyse positive que l'ancien économiste chef de l'UBS a ouvert le débat. L'économie croît – *aux dépens de qui?* Les bénéfices des entreprises augmentent également – *qui en profite?!* De grosses fortunes sont amassées – *et pas toujours réparties de manière équitable!*

Dématérialisation

Klaus Wellershoff a décrit l'évolution des mœurs. Ainsi, de nombreux jeunes n'aspirent aujourd'hui plus à posséder une voiture. Le carsharing et les transports publics satisfont en effet à leurs besoins en termes de mobilité. Le monde virtuel s'imisce toujours plus dans notre quotidien, aussi bien au travail que dans les loisirs. Et cette numérisation touche des secteurs entiers: des informations autrefois imprimées sont aujourd'hui accessibles gratuitement et

réutilisables à souhait par un simple clic de souris. On fait ses courses sur internet. Le secteur des médias, l'industrie graphique et le commerce de détail se retrouvent en plein milieu de cette mutation.

Celle-ci torpille deux piliers de l'économie de marché. En effet, en lieu et place de la rareté des biens qui conduit à une augmentation des prix, rendant la production attrayante et permettant de financer des salaires, la pléthore actuelle de biens et de services conduit à un effondrement des prix. La numérisation menace en outre la propriété intellectuelle. Pourquoi acheter un journal alors que je peux trouver les mêmes informations gratuitement sur internet?

Donner les moyens

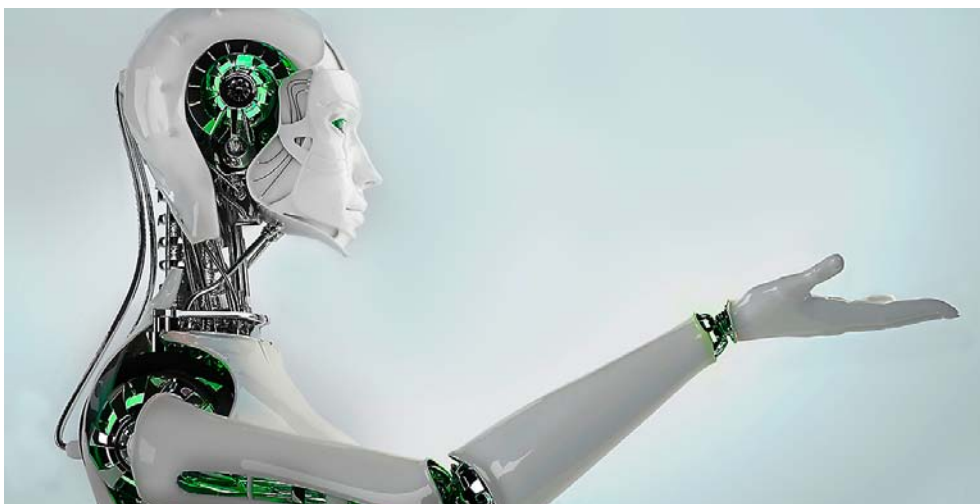
De nombreux secteurs étant numérisables, l'économiste estime que des milliers de places de travail seront supprimées dans les métiers touchés. Et d'ajouter sur un ton provocateur: «Cette perte d'emplois est-elle vraiment grave alors que les personnes touchées pourraient très bien faire autre chose?» *Oui, Monsieur Wellershoff, c'est grave! En effet, la plupart des personnes concernées ne disposent pas d'un compte en banque bien garni. Et les conditions permettant d'accéder à la formation continue sont souvent insuffisantes, au niveau individuel mais surtout structurel.*

Christian Müller pour sa part s'est intéressé à la question de savoir si l'évolution actuelle peut réellement être comparée avec la révolution industrielle engendrée par la découverte de la machine à vapeur. Où les humains travailleront-ils encore à l'avenir? Dans trois branches, selon Klaus Wellershoff: premièrement, même si dans de nombreux domaines les ordinateurs remplacent les humains, robots et automates doivent encore être construits, dirigés et programmés par des humains. Les services à la personne feront également l'objet d'une demande en hausse. Enfin, si le futur des métiers académiques lui semble compromis, les métiers manuels et de soins lui semblent promis à un bel avenir. *Et je m'interroge une fois encore: Comment donner aux particuliers les moyens de gérer cette évolution? Comment gagner du temps? En effet, le changement nécessite du temps! Et comment convaincre les milieux politiques et économiques de prendre leurs responsabilités?!*

Une question d'équité

Comme en réponse à ma pensée, Daniel Straub aborde la question de l'équité. En effet, l'évolution actuelle fait de nombreux perdants et peu de gagnants. Les propriétaires d'Apple, Facebook et Microsoft nagent dans l'argent. – *Le un pour cent le plus riche de la population mondiale possède plus de la moitié de la fortune mondiale, tendance à la hausse.* Cette répartition inégale, selon Wellershoff, ne pose pas problème tant que les super-riches comme Bill Gates ou Mark Zuckerberg réinvestissent leur argent. Il admet en revanche que ces omnipotents de la finance n'ont aucune légitimité démocratique.

Wellershoff se montre toutefois confiant dans le fait que la société trouvera des solutions et des moyens permettant de maîtriser cette évolution: l'économie est capable d'évoluer. *Et je ne peux m'empêcher de penser: Syna souhaite une économie au service des gens et non l'inverse. Préserver la dignité humaine est notre référence et notre moteur!*



Les ordinateurs et les robots font disparaître des places de travail. Les travailleurs doivent être soutenus dans ce monde du travail en mutation.

Photo: Fotolia

arno.kerst@syna.ch, président

Swissskills

Des apprentis comme ambassadeurs

L'apprentissage était à l'honneur lors de la journée de la formation professionnelle. Quel est son statut en Suisse?

Fais-tu un apprentissage? As-tu envie de présenter tes compétences professionnelles en dehors des murs de ton entreprise formatrice, dans un cadre plus large et qui sort de l'ordinaire? Si oui, les championnats des métiers Swissskills pourraient t'intéresser. Des championnats suisses des métiers sont organisés chaque année dans de nombreuses professions. Ils permettent aux apprentis de montrer leur savoir-faire et de se mesurer à d'autres jeunes. En 2015, 75 apprentis ayant participé aux championnats organisés dans leur métier ont remporté une médaille. Pour honorer ces performances, Swissskills s'est associé au Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SERI) pour mettre sur pied une journée de la formation professionnelle. Celle-ci s'est déroulée le 11 février au centre de congrès Bernexpo 75. L'occasion pour des représentants de Swissskills, pour la conseillère nationale thurgovienne Monika Knill et le directeur adjoint du SERI, Josef Widmer, de féliciter les lauréats. Comme l'a relevé Monika Knill, ceux-ci sont en effet les meilleurs ambassadeurs du système de formation professionnelle helvétique.

L'apprentissage méconnu

Comment l'apprentissage professionnel est-il aujourd'hui perçu par l'opinion publique suisse? Dans les foyers du pays, il est toujours comparé à la voie gymnasiale, qui est le plus souvent considérée comme la



L'apprenti Maurice Häner (mécanicien en machines agricoles) obtient le meilleur score.

Photo: Swissskills

plus prestigieuse. De nombreux parents inscrivent leurs enfants à des cours de préparation au gymnase, ce qui représente un lourd défi pour les gymnases/collèges et leurs procédures de sélection. Pourtant, l'apprentissage professionnel n'a pas de quoi rougir. A l'étranger, il fait même figure de modèle à suivre: à titre d'exemple, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis s'efforcent actuellement de populariser l'apprentissage dans leur pays en s'inspirant du modèle helvétique. En Suisse, les jeunes qui optent pour un apprentissage reçoivent une formation de base solide, qui associe travail pratique au sein d'une entreprise formatrice et formation théorique de qualité. Ces cursus s'adaptent aux qualifications professionnelles demandées sur le marché et aux places de travail dis-

ponibles. Grâce à ce lien direct avec le monde du travail, la Suisse affiche un taux de chômage des jeunes bien moins élevé que la plupart des autres pays européens. A la sortie de l'école obligatoire, plus de deux tiers des jeunes optent pour une formation professionnelle de base, et plus de 90 pour cent la terminent avec succès, ce qui fait de la Suisse un des meilleurs élèves en la matière en comparaison internationale. De plus, les jeunes qui terminent un apprentissage et qui effectuent une maturité professionnelle peuvent ensuite étudier à l'Université ou dans une EPF en passant un examen supplémentaire (appelé passerelle).

Professions rares

Certains jeunes optent pour un métier rare, un choix également mis en avant lors des championnats Swissskills, auxquels ont pu participer des apprentis orfèvres ou forgerons. Quelques membres de Young Syna exercent eux-aussi des métiers rares, par exemple tapissier ou tapissière, tailleur de pierre, maraîchère, cordonnier, horloger ou encore viticultrice. Ces métiers permettent eux-aussi de poursuivre sa formation au sein d'une haute école professionnelle.

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

Participe!

Les associations professionnelles organisent différents championnats des métiers indépendants. Les conditions de participation varient: dans certains métiers, la participation est ouverte à tous les apprentis. Dans d'autres, une moyenne minimale en fin d'apprentissage ou lors d'un examen intermédiaire est exigée. De nombreux apprentis considèrent les championnats suisses de Swissskills comme une opportunité de se préparer à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage (EFA). Il est parfois même possible de se mesurer à d'autres apprentis au niveau européen (Eurosills) et mondial (Worldskills). Le mieux pour toi est de t'informer auprès de ton responsable d'apprentissage, de ton école professionnelle, de ton association professionnelle ou sur www.swiss-skills.ch.